rettigheder ikke er fastlagt ved kollektive overenskomster — i stand til på tilstrækkelig klar og tydelig måde at kende deres rettigheder og forpligtelser, og domstolene i stand til at sikre iagttagelsen heraf. En national lov, der gennemfører direktivet, opfylder ikke nævnte krav, når den giver ligelønsprincippet en i forhold til direktivet snævrere rækkevidde ved ikke at omtale arbejde af samme værdi.

3. Medlemsstaternes ensidige erklæringer, der er optaget i Rådets forhandlingsprotokol, kan ikke påberåbes ved fortolkningen af fællesskabsbestemmelser, da den objektive rækkevidde af regler, der er vedtaget af de fælles institutioner, ikke kan ændres gennem forbehold eller indvendinger, som medlemsstaterne måtte formulere under deres udarbejdelse.

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT PIETER VERLOREN VAN THEMAAT fremsat den 24. oktober 1984 *

Høje Domstol.

1. Stævningens genstand

Ved stævning af 13. juli 1983 i den foreliggende sag 143/83 har Kommissionen nedlagt påstand om, at »det statueres, at kongeriget Danmark har undladt at opfylde en af de forpligtelser, der påhviler det i medfør af EØF-traktaten, ved ikke inden for den foreskrevne tidsfrist at have truffet de nødvendige gennemførelsesforanstaltninger til opfyldelse af Rådets direktiv 75/117/EØF«. På et spørgsmål fra mig under den mundtlige forhandling har Kommissionen imidlertid bekræftet, at stævningens genstand skal forstås i den snævrere betydning, der er forudsat i dens begrundede udtalelse af 25. oktober 1982. I denne begrundede udtalelse har Kommissionen kun udtalt, at kongeriget Danmark »ikke... [har gennemført] de nødvendige foranstaltninger med henblik på at udvide princippet om lige løn [til mænd og kvinder] til at omfatte arbejde af samme værdi«.

2. Præcisering af det retlige problem

Det retlige problem, der således er forelagt Domstolen, synes ved første blik at være enkelt at løse. Det nævnte direktiv fra Rådet bestemmer klart i artikel 1, at princippet om lige løn indebærer, »at for samme arbejde *eller for arbejde, som tillægges samme værdi,* afskaffes enhver forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår«. (Min understregning). Ifølge § 1 i den danske lov til gennemførelse af direktivet, lov nr. 32 af 4. februar 1976, finder det nævnte princip om lige løn derimod kun anvendelse på »*samme* arbejde [på samme arbejdsplads]« (min understregning). Det forekommer således faktisk ved første blik klart, at kongeriget Danmark ikke har »[gennemført] de nødvendige foranstaltninger med henblik på at *udvide princippet om lige løn til at omfatte arbejde af samme værdi*», for endnu engang at citere den afgørende passus i den begrundede udtalelse. Selv om Kommissionen i sin

* Oversat fra nederlandsk.

begrundede udtalelse og i stævningen desuden nævner en række supplerende klagepunkter og argumenter, udgør denne tilsyneladende klare konklusion da også hovedargumentet, som Kommissionen under retsforhandlingerne har fremført til støtte for påstandene i stævningen. Med hensyn til Kommissionens øvrige argumenter, skal jeg her blot henvise til retsmøderapporten.

3. Komplikationer

Som det fremgår af den danske regerings svarskrift, er sagen imidlertid i virkeligheden mindre banal end set ved første øjekast. Som sagsøgte med rette har anført i sit svar af 1. februar 1983 på den begrundede udtalelse i en udførlig analyse af Domstolens praksis vedrørende EØF-traktatens artikel 119 og det pågældende direktiv, fremgår det af Domstolens praksis, at direktivets artikel 1, stk. 1, udelukkende skal anses for en — for medlemsstaterne bindende — fortolkning af artikel 119, stk. 1. Jeg henviser i denne forbindelse også til mit forslag til afgørelse af 25. maj 1982 i sag 61/81 (Kommissionen mod Det forenede Kongerige, Sml. 1982, navnlig s. 2621), hvor jeg på dette punkt kom til samme opfattelse som nu den danske regering, samt til præmis 8 i dommen i nævnte sag.

Når direktivets artikel 1, stk. 1, imidlertid kun skal betragtes som en bindende fortolkning af EØF-traktatens artikel 119, stk. 1, som gælder umiddelbart (og som også kun taler om »samme arbejde«), kan dette have følger for gennemførelsen af direktivet på dette punkt. Anvendelse og fortolkning af en bestemmelse i EØF-traktaten, der har direkte virkning (her artikel 119, hvori begrebet samme arbejde forekommer), er en normal opgave for den kompetente nationale domstol. EØF-traktatens artikel 189 og direktivets artikler 6 og 8 er da efter min mening heller ikke i princippet til hinder for, at en medlemsstat, når der opstår en tvist, uden videre overlader gennemførelsen af direktivets artikel 1, stk. 1, til domstolene. I den danske lovs § 6 er dette også sket. Domstolene vil herved skulle anvende den danske lovs § 1 i overensstemmelse med traktatens artikel 119, som har direkte virkning, og den fortolkning, som er givet heraf i direktivets artikel 1 og i Domstolens praksis. Denne konstatering er så meget mere betydningsfuld, som artikel 119, stk. 2 og stk. 3, også indeholder andre — for medlemsstaterne bindende — præciseringer af princippet om lige løn, som *ikke* er optaget i direktivet.

Skønt jeg således i princippet anser en sådan fortolkning af EØF-traktatens artikel 189 for forsvarlig, vil der dog være tale om et traktatbrud, når en medlemsstat til betingelserne for lige løn til mænd og kvinder føjer en betingelse, som hverken forekommer i traktatens artikel 119 eller i direktivet, og som kan føre til begrænsning af retten til lige løn. I den nævnte sag 61/81 mod Det forenede Kongerige antog Domstolen, at der forelå et sådant traktatbrud, fordi de britiske gennemførelsesbestemmelser ikke gav mulighed for at få konstateret, at der forelå arbejde af samme værdi, i tilfælde, hvor der ikke gjaldt et jobklassifikationssystem. En sådan mulighed findes i Danmark. Derimod begrænses retten til lige løn for samme arbejde i den danske lovs § 1 under fravigelse af EØF-traktatens artikel 119 til samme arbejde (og på grundlag af direktivet og Domstolens praksis arbejde, som

tillægges samme værdi) på *samme arbejdsplads*. Den danske regerings repræsentant har under den mundtlige forhandling nærmere forklaret denne tilføjede betingelse således, at formålet hermed var at muliggøre geografiske lønforskelle inden for Danmark. Da sådanne geografiske lønforskelle, såfremt de gælder på samme måde for mænd og kvinder, umuligt kan anses for kønsdiskrimination, anser jeg ikke denne forklaring for tilfredsstillende. Den tilføjede betingelse er da overflødig. Sprogligt kan udtrykket desuden let fortolkes således, at arbejdssammenligningen kun kan ske inden for det samme faste anlæg i en virksomhed. I den eneste opmandskendelse (af 8. december 1977), som den danske regering har fremlagt som bevis for den vide fortolkning af begrebet »samme arbejde« (svarskriftets bilag C), var et sådant begrænset sammenligningsgrundlag også tilstrækkeligt til at afgøre tvisten. Som det allerede fremgår af direktivets artikel 1, stk. 2, vil en sammenligning af arbejdsfunktionerne inden for det samme faste anlæg i en virksomhed eller endog inden for én virksomhed imidlertid ikke altid være tilstrækkelig. Efter omstændighederne vil også en sammenligning med arbejde af samme værdi i andre virksomheder, som hører under den pågældende kollektive overenskomst, være nødvendig. Som det med rette bemærkes i det danske Ligestillingsråds årsberetning for 1980, som Kommissionen har fremlagt som bilag VIII til stævningen, vil der i sektorer med traditionelt kvindelig arbejdskraft endog kunne kræves en sammenligning med andre sektorer. Under visse omstændigheder kan det tilføjede sammenligningsgrundlag »samme arbejdsplads« for arbejde af samme værdi således føre til en begrænsning af princippet om lige løn, som er fastslået i EØF-traktatens artikel 119 og tydeliggjort i direktivet. Den blotte omstændighed, at man har tilføjet en sådan yderligere betingelse for lige løn, som hverken har hjemmel i artikel 119 eller i direktivet, må i alle tilfælde anses for et traktatbrud. Denne yderligere betingelse begrænser den traktatretlige rækkevidde af princippet om lige løn til mænd og kvinder, som ifølge den danske lovs forarbejder og i betragtning af den nævnte opmandskendelse er anerkendt i Danmark, til arbejdsfunktioner af samme værdi. Den falder derfor ind under påstanden i Kommissionens stævning, således som denne må fortolkes på baggrund af dens begrundede udtalelse af 25. oktober 1982.

4. Hensynet til retssikkerheden og direktivets rettidige gennemførelse

Ud fra et retssikkerhedssynspunkt ville det klart have været at foretrække, at Danmark i overensstemmelse med Kommissionens synspunkt uden videre havde overtaget den i direktivets artikel 1 fastlagte fortolkning af princippet om lige løn i den nationale lovgivning. Så ville man også have undgået det brud på fællesskabsretten, som jeg netop har fastslået. Endelig ville det så have været sikret, at dette princip blev behørigt gennemført inden for den i direktivets artikel 8 fastsatte frist.

Som bemærket er udvidelsen af begrebet »samme arbejde« med begrebet »arbejde, som tillægges samme værdi« i direktivet imidlertid ifølge Domstolens faste praksis kun en lovbestemt fastlæggelse af betydningen af artikel 119 i EØF-traktaten selv,

som gælder umiddelbart og skal anvendes af de nationale domstole. Det er klart ønskeligt, at Domstolen i sin dom understreger denne betydning af artikel 119, som bindende er fastslået i direktivet og i Domstolens praksis. At denne fortolkning ikke overtages i den nationale lovgivning, kan imidlertid efter min mening heller ikke med henvisning til den ønskede retssikkerhed anses for et brud på fællesskabsretten. Da der allerede består en traktatretlig og umiddelbart gældende forpligtelse på dette område, kan overtagelsen deraf i den nationale lovgivning ikke anses for en »*nødvendig* foranstaltning« i henhold til direktivets artikel 6, eller for »*nødvendige* administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser« i henhold til direktivets artikel 8.

5. Sammenfatning

Sammenfattende foreslår jeg, at Domstolen statuerer, at kongeriget Danmark ikke har overholdt de forpligtelser, der følger af EØF-traktaten, idet det har begrænset anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder til sammenlignelige arbejdsfunktioner på samme arbejdsplads.

I henhold til procesreglementet må kongeriget Danmark da endvidere tilpligtes at betale sagens omkostninger.