legd, op duidelijke en nauwkeurige wijze in kennis stelt van hun rechten en plichten en de rechter in staat stelt, deze laatste te handhaven. Een ter uitvoering van de richtlijn vastgestelde nationale wettelijke regeling voldoet niet aan deze voorwaarden, wanneer zij aan het beginsel van gelijke beloning een geringere draagwijdte geeft dan de richtlijn, door het niet tevens van toepassing te verklaren op gelijkwaardige arbeid.

3. Voor de uitlegging van een gemeenschapshandeling kan geen beroep worden gedaan op tijdens vergaderingen van de Raad genotuleerde eenzijdige verklaringen van de Lid-Staten, aangezien de objectieve strekking van de regels die door de gemeenschapsinstellingen zijn vastgesteld, niet kan worden gewijzigd door voorbehouden of bezwaren van de Lid-Staten tijdens de voorbereidende werkzaamheden.

CONCLUSIE VAN DE ADVOCAAT-GENERAAL P. VERLOREN VAN THEMAAT van 24 oktober 1984

Mijnheer de President,
mijne heren Rechters,

1. Voorwerp van het verzoekschrift

In haar verzoekschrift van 13 juli 1983 in de onderhavige zaak 143/83 verzoekt de Commissie Uw Hof „vast te stellen dat het Koninkrijk Denemarken door niet binnen de voorgeschreven termijn de nodige maatregelen te nemen voor de uitvoering van richtlijn nr. 75/117/EEG van de Raad, de uit het EEG-Verdrag voortvloeiende verplichtingen niet is nagekomen". Op een vraag mijnerzijds tijdens de mondelinge behandeling heeft de Commissie echter bevestigd dat het voorwerp van het verzoekschrift in de beperktere zin van haar met redenen omkleed advies van 25 oktober 1982 moet worden uitgelegd. In dit met redenen omkleed advies verwijt de Commissie aan het Koninkrijk Denemarken slechts, dat het „niet de nodige maatregelen heeft getroffen om het beginsel van gelijke beloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers uit te breiden tot werkzaamheden van gelijke waarde".

2. Precisering van het rechtsprobleem

Het aldus aan Uw Hof voorgelegde rechtsgtprobleem lijkt op het eerste gezich eenvoudig op te lossen. De vermelde richtlijn van de Raad bepaalt immers in haar artikel 1 duidelijk, dat het beginsel van gelijke beloning inhoudt „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". (Onderstreping mijnerzijds toegevoegd.) Artikel 1 van de Deense wettelijke uitvoeringsmaatregel van de richtlijn, de wet nr. 32 van 4 februari 1976, verklaart daarentegen in zijn eerste artikel het genoemde beginsel van gelijke beloning slechts van toepassing op de „*zelfde* arbeid (samme arbejde) op een zelfde werkplaats" (onderstreping mijnerzijds toegevoegd). Aldus lijkt het inderdaad op het eerste gezicht evident, dat het Koninkrijk Denemarken „niet de nodige maatregelen heeft getroffen om het beginsel van gelijke beloning... *uit te breiden tot werkzaamheden van gelijke waarde*", om de beslissende passage uit het met redenen omklede advies nogmaals te citeren. Hoewel

de Commissie in haar met redenen omklede advies en in haar verzoekschrift nog een aantal bijkomstige grieven en argumenten vermeldt, vormt deze schijnbaar evidente conclusie dan ook het hoofdargument, dat de Commissie tijdens de procedure ter ondersteuning van de conclusies in haar verzoekschrift naar voren brengt. Voor de overige argumenten van de Commissie volsta ik op deze plaats met een verwijzing naar het rapport ter terechtzitting.

3. Complicaties

Zoals uit het verweer van de Deense regering blijkt, is de zaak echter in werkelijkheid minder banaal dan zij aldus op het eerste gezicht lijkt. Zoals verweerster in haar antwoord van 1 februari 1983 op het met redenen omklede advies in een uitvoerige analyse van Uw rechtspraak over artikel 119 en de betrokken richtlijn terecht betoogt, blijkt uit Uw rechtspraak dat de eerste zin van artikel 1 van de onderhavige richtlijn uitsluitend als een — voor de Lid-Staten verbindende — interpretatie van de eerste zin van artikel 119 van het EEG-Verdrag moet worden beschouwd. Ik verwijs in dit verband ook naar mijn conclusie van 25 mei 1982 in de zaak 61/81 (Commissie/Verenigd Koninkrijk, Jurispr. 1982, met name blz. 2621), waar ik op dit punt tot een gelijk oordeel kwam als thans de Deense regering, alsmede naar rechtsoverweging 8 van het arrest in deze zaak.

Wanneer de eerste zin van artikel 1 van de richtlijn echter slechts als een bindende interpretatie van de eerste zin van het rechtstreeks toepasselijke artikel 119 van het EEG-Verdrag moet worden beschouwd (dat ook slechts spreekt van „gelijke arbeid"), kan dit gevolgen hebben voor de uitvoering van de richtlijn op dit punt. Toepassing en interpretatie van een rechtstreeks werkende bepaling uit het EEG-Verdrag (hier artikel 119, waarin het begrip gelijke arbeid voorkomt) is een normale taak van de bevoegde nationale rechter. Artikel 189 van het EEG-Verdrag en artikelen 6 en 8 van de richtlijn verzetten er zich naar mijn oordeel dan ook in beginsel niet tegen, dat een Lid-Staat de uitvoering van artikel 1, eerste zin, van de richtlijn bij een rijzend geschil zonder meer aan de rechter overlaat. In artikel 6 van de Deense wet is dit ook geschied. De rechter zal daarbij dan artikel 1 van de Deense wet overeenkomstig het rechtstreeks werkende artikel 119 van het Verdrag en de daaraan door artikel 1 van de richtlijn en Uw rechtspraak gegeven interpretaties moeten toepassen. Deze vaststelling is des te belangrijker, omdat artikel 119 in zijn tweede en derde alinea ook nog andere — de Lid-Staten bindende — preciseringen van het beginsel van gelijke beloning bevat, die in de richtlijn *niet* zijn overgenomen.

Hoewel ik een dergelijke uitlegging van artikel 189 van het EEG-Verdrag dus in beginsel verdedigbaar acht, zal van een verdragsinbreuk toch sprake zijn, wanneer een Lid-Staat aan de voorwaarden voor gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers een voorwaarde toevoegt, die noch in artikel 119 van het Verdrag, noch in de onderhavige richtlijn voorkomt en tot beperking van het recht op gelijke beloning kan leiden. In de vermelde zaak 61/81 tegen het Verenigd Koninkrijk achtte Uw Hof een dergelijke verdragsinbreuk aanwezig, doordat de Britse uitvoeringsvoorschriften geen mogelijkheid boden bij het ontbreken van een systeem van werkclassificatie de gelijkwaardigheid van de arbeid te doen erkennen. Een dergelijke mogelijkheid bestaat in Denemarken wel. Daarentegen beperkt artikel 1 van de Deense wet het recht op gelijke beloning voor gelijke arbeid in afwijking van artikel 119 van het EEG-Verdrag tot gelijke (en op grond van de richtlijn en Uw rechtspraak gelijkwaardige) arbeid op *dezelfde werkplaats* („samme arbejdsplads"). De vertegenwoordiger van de Deense rege-

ring heeft de toegevoegde voorwaarde tijdens de mondelinge behandeling aldus toegelicht, dat daarmede bedoeld werd geografische beloningsverschillen binnen Denemarken mogelijk te laten. Daar dergelijke geografische beloningsverschillen, mits zij op gelijke wijze voor mannen en vrouwen gelden, onmogelijk als sexediscriminatie kunnen worden beschouwd, acht ik deze toelichting niet bevredigend. De toegevoegde voorwaarde is dan overbodig. Taalkundig kan de uitdrukking bovendien gemakkelijk zodanig worden uitgelegd, dat de functievergelijking alleen binnen dezelfde vaste inrichting van één onderneming kan plaatsvinden. In de enige arbitrale uitspraak (van 8 december 1977), die de Deense regering als bewijs van de ruime interpretatie van het begrip „gelijke arbeid" heeft overgelegd (bijlage C van het verweerschrift) was een aldus beperkte vergelijkingsmaatstaf ook voldoende om het geschil te beslechten. Zoals reeds uit artikel 1, tweede volzin, van de richtlijn blijkt, zal een functievergelijking binnen dezelfde vaste inrichting van een onderneming of zelfs binnen één onderneming echter niet altijd voldoende zijn. Onder omstandigheden zal ook een vergelijking met werk van gelijke waarde in andere ondernemingen die onder de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst vallen noodzakelijk zijn. Zoals het door de Commissie als bijlage VIII van haar verzoekschrift overgelegde jaarrapport 1980 van de Deense Raad voor de gelijke behandeling terecht opgemerkt, zal in sectoren met een traditioneel vrouwelijk werknemersbestand zelfs een vergelijking met andere sectoren vereist kunnen zijn. Onder omstandigheden kan de toegevoegde vergelijkingsmaatstaf van „dezelfde werkplaats" voor arbeid van gelijke waarde dus tot een beperking van het in artikel 119 van het EEG-Verdrag neergelegde en in de onderhavige richtlijn verduidelijkte beginsel van gelijke beloning leiden. Het enkele feit van de toevoeging van een dergelijke bijkomende voorwaarde voor gelijke beloning, die noch in artikel 119, noch in de richtlijn een grondslag vindt, moet in elk geval als een verdragsinbreuk worden beschouwd. Deze bijkomende voorwaarde beperkt de verdragsrechtelijke draagwijdte van de in beginsel blijkens de wetsgeschiedenis van de Deense wet en blijkens het vermelde arbitrale vonnis in Denemarken erkende uitbreiding van het beginsel van gelijke beloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers tot werkzaamheden van gelijke waarde. Zij valt daarom onder het petitum van het verzoekschrift van de Commissie, zoals dit in het licht van haar met redenen omkleed advies van 25 oktober 1982 moet worden uitgelegd.

4. De aspecten van de rechtszekerheid en van de tijdige uitvoering van de richtlijn

Uit een oogpunt van rechtszekerheid zou het stellig de voorkeur hebben verdiend, indien Denemarken conform het standpunt van de Commissie de in artikel 1 van de richtlijn vastgelegde interpretatie van het beginsel van gelijke beloning zonder meer in de nationale wetgeving had overgenomen. Ook de zo juist door mij vastgestelde inbreuk op het gemeenschapsrecht was dan vermeden. Tenslotte was dan binnen de in artikel 8 van de richtlijn genoemde termijn de juiste uitvoering van dit beginsel verzekerd geweest.

Als opgemerkt vormt de uitbreiding van het begrip „gelijke arbeid" met het begrip „arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend" in de onderhavige richtlijn echter blijkens Uw vaste rechtspraak slechts een wettelijke vastlegging van de betekenis van het rechtstreeks toepasselijke en door de nationale rechter te handhaven artikel 119 van het EEG-Verdrag zelf. Stellig is het wenselijk, deze door de richtlijn en in Uw rechtspraak verbindend vastgestelde betekenis van artikel 119 in Uw arrest te beklemtonen. Het niet overnemen van deze interpre-

tatie in de nationale wetgeving kan naar mijn oordeel echter ook niet met een beroep op de gewenste rechtszekerheid als een inbreuk op het gemeenschapsrecht worden beschouwd. Nu reeds een verdragsrechtelijke en rechtstreeks toepasselijke verplichting terzake bestaat, kan de overneming daarvan in de nationale wetgeving niet als een „*nodige* maatregel" in de zin van artikel 6 of als een „*nodige* wettelijke en bestuursrechtelijke bepaling" in de zin van artikel 8 van de richtlijn worden beschouwd.

5. Conclusie

Concluderend stel ik u voor vast te stellen, dat het Koninkrijk Denemarken de uit het EEG-Verdrag voortvloeiende verplichtingen niet is nagekomen doordat het de toepassing van het beginsel van gelijke beloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers beperkt heeft tot vergelijkbare werkzaamheden op dezelfde werkplaats.

Op grond van het Reglement voor de procesvoering dient het Koninkrijk Denemarken dan voorts verwezen te worden in de kosten van de procedure.