

arbeidsvoorwaarden een aantal specifieke bepalingen heeft vastgesteld en zich voor wat de overige arbeidsvoorwaarden betreft, heeft beperkt tot een algemene bepaling die op alle andere, niet met name genoemde voorwaarden ziet.

2. Is niet als een discriminatie in de zin van richtlijn nr. 76/207 te beschouwen, het verschil in behandeling dat voortvloeit uit de toepassing van een bepaling van nationaal recht krachtens welke de adoptievader — anders dan de adoptiefmoeder — niet in aanmerking komt voor moederschapsverlof gedurende de eerste drie maanden na de daadwerkelijke opneming van het kind in het adoptiegezin. Dit onderscheid vindt immers zijn rechtvaardiging in het rechtmatig streven om de opneming van het kind in het adoptiegezin gedurende deze bijzonder delicate periode zoveel mogelijk onder dezelfde voorwaarden te doen verlopen als de komst van een nieuwgeborene in het gezin.
3. Er is geen sprake van schending van artikel 6 van richtlijn nr. 76/207 wanneer ingevolge de nationale wet tot omzetting van de richtlijn enkel beroep mogelijk is ingeval van schending van welbepaalde voorschriften van de richtlijn, mits de algemene procedureregels van het nationaal recht het voor een ieder mogelijk maken om in alle gevallen waarop de richtlijn van toepassing is, in rechte op te treden.

In zaak 163/82,

COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN, vertegenwoordigd door haar juridisch adviseur A. Toledano Laredo als gemachtigde, domicilie gekozen hebbende te Luxemburg bij O. Montalto, lid van haar juridische dienst, Bâtiment Jean Monnet, Kirchberg,

verzoekster,

tegen

ITALIAANSE REPUBLIEK, vertegenwoordigd door P. G. Ferri, avvocato dello Stato, domicilie gekozen hebbende te Luxemburg ter Italiaanse ambassade,

verweerster,

betreffende een verzoek om vast te stellen dat de Italiaanse Republiek de krachtens het EEG-Verdrag op haar rustende verplichtingen niet is nagekomen, door niet tijdig de nodige bepalingen vast te stellen voor het volgen van richtlijn nr. 76/207 van de Raad van 2 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding

en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39 van 1976, blz. 40),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: J. Mertens de Wilmars, president, T. Koopmans, K. Bahlmann en Y. Galmot, kamerpresidenten, P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O'Keefe, G. Bosco, O. Due, U. Everling en C. Kakouris, rechters,

advocaat-generaal: S. Rozès
griffier: P. Heim

het navolgende

ARREST

De feiten

De feiten, het procesverloop en de conclusies, middelen en argumenten van partijen kunnen worden samengevat als volgt:

I — De feiten en het procesverloop

Richtlijn nr. 76/207 van de Raad beoogt de tenuitvoerlegging in de Lid-Staten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden,

kortweg aangeduid als het „beginsel van gelijke behandeling” (artikel 1, lid 1).

Artikel 5 van de richtlijn bepaalt:

- „1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.
2. Te dien einde nemen de Lid-Staten de nodige maatregelen om te bereiken dat:

- a) de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, worden ingetrokken;
- b) de bepalingen in collectieve of in individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen, welke strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden.
- c) de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen worden herzien die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling en die aanvankelijk werden gemotiveerd door beschermende bedoelingen welke niet meer gefundeerd zijn; dat voor de soortgelijke contractuele bepalingen de sociale partners worden aangezet om tot de gewenste herziening over te gaan."

In artikel 6 heet het voorts:

„De Lid-Staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om een ieder die meent te zijn benadeeld door de niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5 de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.”

Ingevolge artikel 9 moeten de Lid-Staten binnen 30 maanden na kennisgeving van de richtlijn de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking doen treden die nodig zijn ter uitvoering ervan. Waar de kennisgeving aan de Lid-Staten op 12 februari 1976 had plaatsgevonden, verstreek die termijn op 12 april 1978.

De bepalingen van de artikelen 5 en 6 van de richtlijn zijn bij wet nr. 903 van

9 december 1977 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces (GURI nr. 343 van 17. 12. 1977, blz. 9041) op de volgende wijze in Italiaans recht omgezet:

„Artikel 1

Iedere discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces is ongeacht de wijze van aanstelling en ongeacht de sector of bedrijfstak verboden op alle niveaus van de professionele hiërarchie.

De in de voorgaande alinea bedoelde discriminatie is eveneens verboden, wanneer zij plaatsvindt:

- 1) in verband met huwelijkse staat, gezinssituatie of zwangerschap;
- 2) op indirecte wijze door middel van selectieprocedures dan wel in de pers of enige andere vorm van publiciteit, waarin als voorwaarde voor aanwerving het behoren tot het ene of het andere geslacht wordt genoemd.

Het in de vorige alinea's bedoelde verbod geldt ook voor acties op het gebied van de beroepskeuze en -opleiding en de bij- en omscholing, voor wat de toegang ertoe en de inhoud ervan betreft.

Artikel 2

De vrouwelijke werknemer heeft recht op dezelfde beloning als de mannelijke wanneer de gevraagde prestaties vergelijkbaar zijn of gelijke waarde hebben.

Stelsels van beroepsclassificatie ter bepaling van de beloning dienen voor mannen en vrouwen op dezelfde maatstaven te berusten.

Artikel 3

Is verboden iedere discriminatie tussen mannen en vrouwen bij de toewijzing

van kwalificaties en werkzaamheden en bij de loopbaanontwikkeling . . .

Artikel 4

Ook wanneer zij de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, kunnen vrouwelijke werknemers hun functie blijven uitoefenen tot de leeftijd welke bij wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling of bij overeenkomst als de pensioengerechtigde leeftijd voor mannen is bepaald, mits zij uiterlijk drie maanden voor het bereiken van hun pensioenleeftijd de werkgever van hun wens in kennis hebben gesteld.

Artikel 6

Vrouwelijke werknemers die kinderen hebben geadopteerd of, voorafgaand aan de adoptie, daarover de voogdij hebben verkregen, in de zin van artikel 314/20 van het Burgerlijk Wetboek, hebben, voor zover althans het kind op het moment van de adoptie of van de voogdijtoewijzing niet ouder is dan zes jaar, aanspraak op het verplichte verlof bedoeld in artikel 4, sub c) van wet nr. 1204 van 30 december 1971, met behoud van loon, gedurende de eerste drie maanden na de daadwerkelijke opneming van het kind in het adoptief- of voogd gezin.

Artikel 7

Het recht om van het werk afwezig te zijn met behoud van loon, overeenkomstig de artikelen 7 en 15, tweede alinea, van wet nr. 1204 van 30 december 1971, wordt eveneens toegekend aan de vader-werknemer, ook indien hij adoptievader of voogd in de zin van artikel 314/20 van het Burgerlijk Wetboek is, afwisselend met de moeder-werkneemster, dan wel wanneer de voogdij aan hem alleen is toegewezen.

Artikel 15

Indien blijkt van gedragingen die in strijd zijn met de artikelen 1 en 5 van deze

wet, gelast de Pretore van de plaats waar de bedoelde gedraging heeft plaatsgevonden, optredend als arbeidsrechter, op verzoek van de werknemer of van de vakverenigingen namens hem, na partijen binnen twee dagen te hebben opgeroepen en een summier onderzoek te hebben ingesteld, indien hij meent dat de schending inderdaad heeft plaatsgevonden, bij met redenen omklede en onmiddellijk uitvoerbare beschikking, aan de auteur van de gewraakte gedraging daaraan onverwijld een eind te maken, en de gevolgen ervan ongedaan te maken.

De beschikking houdt op uitvoerbaar te zijn nadat de Pretore definitief heeft beslist op de overeenkomstig de voorgaande alinea ingestelde rechtsvordering.

Binnen vijftien dagen na de betekening van de beschikking aan de partijen, kan daartegen verzet worden gedaan voor de Pretore, die onverwijld een uitvoerbare beschikking geeft. De artikelen 413 en volgende van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering zijn van toepassing.

Niet-uitvoering van de beschikking bedoeld in de eerste alinea, en van de beschikking op het verzet gegeven, wordt bestraft met toepassing van artikel 650 Strafwetboek.

Wanneer de schendingen bedoeld in de eerste alinea, zijn begaan door personen in dienst van overheidsorganen, zijn toepasselijk de bepalingen inzake opschorting van de handeling, vervat in artikel 21, laatste alinea, van wet nr. 1034 van 6 december 1971."

Van mening dat de bepalingen van de artikelen 5 en 6 van de richtlijn door wet nr. 903 in het Italiaanse recht waren overgenomen in een mate en op een wijze die niet in overstemming waren met de geest en de letter van de gemeenschapstekst, heeft de Commissie bij brief van 30 juli 1980 de Italiaanse regering

uitgenodigd, binnen twee maanden haar opmerkingen te maken in de zin van artikel 169 EEG-Verdrag. De bezwaren van de Commissie richten zich voornamelijk tegen het feit dat de Italiaanse wet het begrip „arbeidsvoorwaarden”, waarop de gelijkheid van behandeling betrekking dient te hebben, op onge-rechtvaardigde wijze beperkt, tegen de beperking van de door artikel 6 van de richtlijn verlangde beroepsmogelijkheden tot enkele bepaalde gevallen van discriminatie, en tegen het feit dat het verlot van drie maanden in geval van adoptie of voogdijtoewijzing met het oog op adoptie wel toekomt aan vrouwelijke, doch niet aan mannelijke werknemers.

Op 10 november 1980 heeft de Permanente Vertegenwoordiging van Italië zich verweerd met de verklaring dat het adoptieverlot niet tot de arbeidsvoorwaarden behoort en dat de tenuitvoerlegging van het beginsel van de gelijke behandeling, voor zover het gaat om aspecten die niet in wet nr. 903 zijn geregeld, al eerder in het Italiaanse recht is verwezenlijkt.

Met schrijven van 4 mei 1981 heeft de Commissie de Italiaanse Republiek een met redenen omkleed advies in de zin van artikel 169, eerste alinea, van het Verdrag doen toekomen, waarin de brief van 30 juli 1980 naar zijn inhoud was overgenomen, en waarin Italië werd verzocht binnen één maand de nodige maatregelen te nemen om het advies op te volgen.

Op 6 juli 1981 heeft de Italiaanse Permanente Vertegenwoordiging op het advies geantwoord; bij haar antwoord voegde zij een nota waarin zij haar eerder betoog herhaalde en erop wees dat de Commissie het arrest van de Corte Costituzionale diende af te wachten, waarin deze zich zou uitspreken over een prejudiciële verwijzing van het Tribunale di Milaan betreffende de grondwettigheid van artikel 6 van wet nr. 903.

Het onderhavige beroep is op 1 juni 1982 ter griffie van het Hof van Justitie ingeschreven.

Het Hof heeft, op rapport van de rechter-rapporteur en de advocaat-generaal gehoord, besloten zonder instructie tot de mondelinge behandeling over te gaan.

II — Conclusies van partijen

De *Commissie* concludeert dat het den Hove behage:

- vast te stellen dat de Italiaanse Republiek een krachtens het Verdrag op haar rustende verplichting niet is nagekomen door niet tijdig de nodige bepalingen vast te stellen voor het volgen van richtlijn nr. 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden;
- de Italiaanse Republiek te verwijzen in de kosten van de procedure.

De *Italiaanse Republiek* concludeert tot verwerping van het beroep en tot verwijzing van verzoekster in de kosten.

III — Middelen en argumenten van partijen

De *Commissie* stelt, dat de Italiaanse wet betrekking heeft op bepaalde arbeidsvoorwaarden, zoals de beloning (artikel 2), de pensioengerechtigde leeftijd (artikel 4) en het recht om in geval van adoptie van het werk afwezig te zijn (artikel 6), maar dat zij, in weerwil van de veel ruimere bepalingen van artikel 5 van de richtlijn, niet alle arbeidsvoorwaarden regelt.

De artikelen 5 en 6 van de richtlijn tezamen betreffen de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden alsmede de vaststelling van maatregelen die eenieder die zich tekort gedaan voelt, de gelegenheid moeten bieden zijn rechten voor de rechter te doen gelden, eventueel na een beroep op andere bevoegde instanties. In casu evenwel kunnen discriminaties waaronder mannelijke en vrouwelijke werknemers te lijden zouden kunnen hebben, onder het stelsel van wet nr. 903 (sancties, beroep, afschaffing van andersluidende bepalingen, nietigheid van ermee strijdige clausules) slechts in aanmerking worden genomen voor zover het arbeidsvoorwaarden betreft die in die wet zijn geregeld, te weten schendingen van de bepalingen van artikel 1 (toegang tot het arbeidsproces) en artikel 5 (verbod van vrouwenarbeid gedurende bepaalde uren in fabrieken). De eventueel in andere wetten neergelegde discriminatieverboden — bijvoorbeeld wet nr. 300 van 20 mei 1970 betreffende het statuut van de werknemers (GURI nr. 131, blz. 3404), waarvan artikel 15, zoals gewijzigd, voorziet in de nietigheid van overeenkomsten of handelingen die leiden tot discriminatie op grond van het geslacht ten aanzien van aanstelling, ontslag, bepaling van beroepsbekwaamheid, overplaatsingen, tuchtmaatregelen en andere bezwarende maatregelen — waarborgen niet de bescherming van het subjectieve recht van mannelijke en vrouwelijke werknemers op feitelijke non-discriminatie zoals de richtlijn wil, en vallen ook niet onder het stelsel van beroepsmogelijkheden van wet nr. 903.

Bovendien bevat artikel 6 van deze wet een niet met artikel 5 van de richtlijn te verenigen discriminerende regeling, voor zover alleen vrouwelijke werknemers — en niet de mannelijke — recht hebben op

een — met moederschapsverlof gelijk te stellen — verlof van drie maanden in geval van adoptie van of toewijzing van voogdij over een kind, terwijl volgens artikel 7 van dezelfde wet het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon gedurende die drie maanden verlof, ook aan mannelijke werknemers toekomt. Aangezien vrouwelijke werknemers dit recht hebben zolang het kind nog geen zes jaar oud is, knoopt die verlofregeling eerder aan bij gezinsrecht waarop artikel 7 ziet, dan bij de moederschapsbescherming die in het kader van artikel 6 een rol speelt.

Wat het beroep op de Corte Costituzionale betreft, lijkt het de Commissie duidelijk dat de twijfels die het Tribunale te Milaan in het kader van de nationale rechtsorde koestert, een bevestiging vormen van haar eigen zienswijze op artikel 6 van wet nr. 903 in het kader van de tenuitvoerlegging van de gemeenschapsrichtlijn.

In haar verweerschrift antwoordt de *Italiaanse regering* in de eerste plaats, dat de kritiek van de Commissie, dat in wet nr. 903 het woord „arbeidsvoorwaarden” niet voorkomt, wel erg formalistisch is. De richtlijn bevat geen bindende definitie van deze term, die zou preciseren wat er precies in de vast te stellen nationale uitvoeringsbepalingen moet staan. Aan de term „arbeidsvoorwaarden” kan men derhalve niet het gezag en de waarde toekennen van een rechtsbegrip met een eigen, rechtstreekse normatieve draagwijdte, dat beslist als zodanig in de wettelijke regelingen der Lid-Staten moet worden overgenomen. Of de Lid-Staten hun verplichtingen zijn nagekomen, moet veeleer worden getoetst aan lid 2

van artikel 5, dat de inhoud van de door de Lid-Staten vast te stellen uitvoeringsbepalingen preciseert. Deze bepalingen leggen het accent op de invoering, in de nationale rechtsorde, van wettelijke voorschriften die iedere met het gelijkheidsbeginsel strijdige gedraging onwettig verklaren, onverschillig of die gedragingen zijn voorgeschreven of toegestaan door wettelijke of bestuursrechtelijke regelingen (die, zo zij bestaan, worden afgeschaft), dan wel berusten op collectieve of individuele arbeidsovereenkomsten of op arbeidsreglementen van bedrijven (die door de wet nietig moeten worden verklaard).

Wet nr. 903 voldoet ten volle aan deze verplichtingen: zij voert gelijkheid van beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers in (artikel 2); zij verbiedt elke discriminatie tussen mannen en vrouwen ten aanzien van de bepaling van kwalificaties, werkzaamheden en loopbaan (artikel 3); zij voorziet de nietigheid van iedere overeenkomst of handeling die voor de werknemer discriminerend kan zijn op grond van zijn geslacht, voorts ten aanzien van het ontslag, de bepaling van kwalificaties of werkzaamheden, overplaatsingen, tuchtmaatregelen en andere maatregelen die bezwarend kunnen zijn (artikel 93 — *sic* — waarin de bepalingen van artikel 15 van wet nr. 300 van 20 mei 1970 met wijzigingen zijn overgenomen). Uit dit complex van bepalingen blijkt zonneklaar, dat de discriminatieverboden zo zijn geformuleerd, dat zij in de allerruimste zin van toepassing kunnen zijn op alle denkbare situaties die zich in de loop van een arbeidsverhouding kunnen voordoen. Om haar beroep grond onder de voeten te geven, had de Commissie — zo meent de Italiaanse regering — zich de concrete werkelijkheid voor ogen moeten stellen en moeten aangeven welke discriminerende en met richtlijn nr. 76/207 onverenigbare

situaties zich in een onderneming of op een andere arbeidsplaats zouden kunnen voordoen, die niet onder de verbodsbepalingen van wet nr. 903 vallen.

Met betrekking tot artikel 6 van de richtlijn merkt de Italiaanse regering op, dat deze bepaling, die verlangt dat er een mogelijkheid van beroep in rechte moet bestaan tegen discriminerende, voor de betrokkene nadelige maatregelen, niets zegt over de procedure waarmee die rechtsbescherming moet worden gewaarborgd, noch over de middelen die de rechter ter beschikking moeten staan om het geschonden belang te beschermen. Wanneer de Commissie kritiek heeft op de beperkte toepasselijkheid van de beroepsprocedure van artikel 15 van wet nr. 903, dan ziet zij kennelijk over het hoofd dat het hier om een bijzondere procedure gaat, die noodzakelijk is gebleken vanwege het singuliere karakter van discriminerende situaties met betrekking tot de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen. Dit betekent echter niet, dat het in die situaties en in die met betrekking tot de „arbeidsvoorwaarden” (waarvoor artikel 15 niet geldt) niet mogelijk zou zijn alle beroepswegen van — in de onderhavige context — het arbeidsrecht of het administratiefrecht te bewandelen. Het komt de Italiaanse regering wenselijk voor, dat de Commissie kennis neemt van artikel 24 van de Italiaanse constitutie, dat bepaalt dat „eenieder toegang heeft tot de rechter ter waarborging van zijn rechten en rechtmatige belangen”, een beginsel dat rechtstreekse, onomstreden en gevestigde gelding heeft. Tenslotte komt het de Italiaanse regering onbetwifelbaar voor, dat de verboden en andere bepalingen van wet nr. 903 de strekking hebben de gediscrimineerde werknemer te beschermen, en dit is voldoende om hem in staat te stellen de nakoming ervan in rechte af te dwingen.

Met betrekking tot artikel 6, eerste alinea, van wet nr. 903 betoogt de Italiaanse regering, dat dit de adoptiefmoeder op één lijn stelt met de natuurlijke moeder, teneinde ook eerstgenoemde de mogelijkheid te bieden, in haar belang en in dat van het kind een affectieve band tot stand te brengen, waarvoor de eerste levensperiode van het kind, respectievelijk zijn eerste periode in het adoptiegezin van zo eminent belang is. Getoetst aan de richtlijn, lijkt deze bepaling volstrekt legitiem en in overeenstemming met artikel 2, lid 3. De Commissie weet het tegenstelde niet aan te tonen door artikel 6, lid 1, te vergelijken met artikel 7, dat ook de adoptievader het recht toekent afwezig te zijn van het werk in plaats van of bij ontstentenis van de moeder, wanneer het kind hulp nodig heeft, zoals in geval van ziekte. In dat geval erkent de wetgever dat de ouders elkaar kunnen vervangen, en om die reden stelt hij de moeder-werkneemster (adoptiefmoeder of natuurlijke moeder) op één lijn met de vader-werknemer (adoptievader of natuurlijke vader); deze gelijkstelling is niet voorzien in het door de Commissie gekritiseerde geval, waarin de wetgever — niet onlogisch — uitsluit dat de vader en de moeder elkaar kunnen vervangen.

Voor repliek zegt de *Commissie*, dat de Italiaanse regering de onvolledige tenuitvoerlegging van de richtlijn tracht te rechtvaardigen door naar oudere wettelijke regelingen te verwijzen. Om de reeds in het verzoekschrift genoemde redenen kan de Commissie deze toelichting niet als bevredigend accepteren. Zij bevestigt haar standpunt met betrekking tot het verlof bij adoptie of toekenning van voogdij met het oog op adoptie.

In dupliek betoogt de *Italiaanse regering*, dat nu het beroep een gedeeltelijke niet-nakoming betreft, de Commissie zich

niet kan afmaken van haar verplichting om meer bijzonderheden te verstrekken. De uitlegging die de Commissie geeft aan de verplichtingen van een Lid-Staat bij de omzetting van de betrokken richtlijn in nationaal recht, is willekeurig en subjectief, terwijl het toezicht op de uitvoering van die omzetting gebaseerd moet zijn op strikt wettelijke criteria, ontleend aan een logische uitlegging van de bepalingen van de richtlijn. Indien een dergelijk beoordelingscriterium de overhand zou hebben, zou de aan de Lid-Staat gelaten vrijheid om zelf de middelen voor toepassing te kiezen, nagenoeg elke echte inhoud verliezen.

Met betrekking tot het bezwaar in verband met het verlof bij adoptie of toewijzing van voogdij, merkt de Italiaanse regering op, dat de Commissie zich bepaalt tot een apodictische bevestiging van haar eigen standpunt zonder in te gaan op de in het verweerschrift aangevoerde tegenargumenten.

IV — Vragen van het Hof

Het Hof heeft de Commissie de volgende vragen gesteld:

- „1. Kan de Commissie precies aangeven, met betrekking tot welke arbeidsvoorwaarden de Italiaanse wettelijke regeling volgens haar in strijd is met artikel 5 van de richtlijn?
2. Kan zij voorts aangeven, in welk opzicht de Italiaanse Republiek artikel 6 van de richtlijn niet zou hebben nageleefd, gelet op de rechtsmiddelen van het Italiaanse gemene recht

en op artikel 24 van de Italiaanse constitutie?"

Deze vragen zijn beantwoord als volgt:

De eerste vraag

„Zoals zij reeds in haar memories heeft gedaan, wijst de Commissie erop, dat het discriminatieverbod van artikel 5, lid 1, van richtlijn nr. 76/207/EEG opzettelijk ruim en algemeen is gehouden, evenals overigens de verbodsbepalingen van de artikelen 3 en 4, betreffende de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen.

De Italiaanse wet nr. 903 van 9 december 1977 volgt deze algemene benadering voor wat de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen betreft (artikel 1), doch gaat dan over op een enumeratieve techniek waar het om de arbeidsvoorwaarden gaat, zodat *sommige* daarvan wel binnen de werkingsfeer van de wet vallen (beloning, artikel 2; pensioen, artikel 4) terwijl over andere wordt gezweigd.

Voorts leidt artikel 6 van wet nr. 903 tot discriminatie van mannelijke werknemers met betrekking tot de afwezigheid van het werk in geval van adoptie."

De tweede vraag

„Artikel 6 van de richtlijn bepaalt dat de Lid-Staten in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften nemen om een ieder die meent te zijn benadeeld door de niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5, de mogelijkheid te bieden zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.

Dit artikel onderscheidt niet tussen toegang tot het arbeidsproces (artikel 3), toegang tot de beroepsopleiding en promotiekansen (artikel 4) en arbeidsvoorwaarden (artikel 5).

Artikel 15 van de Italiaanse wet nr. 903 voert een beroepsregeling in, die echter alleen geldt in het geval van de in de artikelen 3 en 4 van de richtlijn bedoelde discriminaties; maar over de arbeidsvoorwaarden, die onder het in artikel 6 van de richtlijn uitdrukkelijk genoemde artikel 5 vallen, wordt met geen woord gerept.

Voorts is verweersters verwijzing naar artikel 24 van de Italiaanse constitutie niet terzake dienend, daar zij niet kan gelden voor de in artikel 5 van de richtlijn bedoelde discriminaties, en geen effect heeft ten aanzien van die bedoeld in de artikelen 3 en 4.

Zoals verweester terecht opmerkt, zijn de gewone rechtsmiddelen in de richtlijn zeker niet over het hoofd gezien; wegens de bijzondere, moeilijke sociaal-economische context verlangt de richtlijn echter de invoering van bijzondere procedures.

Het is derhalve duidelijk dat de richtlijn niet volledig in Italiaans recht is omgezet, aangezien de beroepsregeling van artikel 15 van wet nr. 903 enkel geldt voor niet-toepassing van de gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3 en 4, doch niet van artikel 5 van de richtlijn."

Het Hof heeft de Italiaanse regering de volgende vragen gesteld:

- „1. Kan de Italiaanse Republiek precies aangeven, welke bepalingen van haar rechtsorde, naast wet nr. 903, bedoeld zijn ter uitvoering van artikel 5 van de richtlijn?
2. Kan zij aangeven, wat de uitslag is geweest van het bij de Corte costituzionale ingestelde beroep betref-

fende de grondwettigheid van artikel 6 van wet nr. 903, waarvan sprake is in haar antwoord van 6 juli 1981 op het met redenen omkleed advies?

3. Is de Italiaanse Republiek van mening dat zij in de precontentieuze fase voldoende gelegenheid heeft gehad om opmerkingen te maken over de tweede grief van de Commissie, betreffende de onvolledige tenuitvoerlegging van artikel 6 van de richtlijn?"

Op deze vragen is geantwoord als volgt:

1. „Wat de grieven betreft die de Commissie in de onderhavige zaak heeft geformuleerd, is de normatieve situatie ten aanzien van de nakoming van de verplichting tot tenuitvoerlegging van artikel 5 van de richtlijn op afdoende en juiste wijze vastgelegd in de bepalingen van wet nr. 903 van 9 december 1977 en wet nr. 300 van 20 mei 1970.

De belangrijkste bepalingen die verband houden met de in de onderhavige zaak opgeworpen grieven, zijn de volgende, die wij voor het gemak van het Hof volledig zullen citeren:

— Artikel 2 van wet nr. 903/77

„De vrouwelijke werknemer heeft recht op dezelfde beloning als de mannelijke wanneer de gevraagde prestaties vergelijkbaar zijn of gelijke waarde hebben.

Stelsels van beroepsklassificatie ter bepaling van de beloning dienen voor mannen en vrouwen op dezelfde maatstaven te berusten."

— Artikel 3 van wet nr. 903/77

„Is verboden iedere discriminatie tussen mannen en vrouwen bij de toewijzing van kwalificaties en werkzaamheden en bij de loopbaanontwikkeling?"

— Artikel 15 van wet nr. 300/70, zoals gewijzigd bij artikel 13 van wet nr. 903/77

„(Discriminerende handelingen) — nietig is elke overeenkomst of handeling waarbij:

- a) de aanstelling van een werknemer afhankelijk wordt gesteld van de voorwaarde dat zij zich al dan niet aansluit bij een vakvereniging dan wel zijn lidmaatschap daarvan beëindigt;
- b) een werknemer wordt ontslagen, wordt gediscrimineerd bij de toewijzing van kwalificaties of werkzaamheden, bij overplaatsingen of tuchtmaatregelen, dan wel hem anderszins nadeel wordt berokkend omdat hij lid is van, of actief is in een vakvereniging dan wel aan een staking heeft deelgenomen.

De bepalingen van de voorgaande alinea zijn eveneens van toepassing op overeenkomsten of handelingen waaraan de bedoeling ten grondslag ligt op grond van politieke overtuiging, godsdienst, ras, taal of geslacht, te discrimineren."

— Artikel 19 van wet nr. 903/77

„Alle wettelijke bepalingen die in strijd zijn met de bepalingen van de onderhavige wet, worden afgeschaft. Hebben derhalve geen rechtsgevolg de interne voorschriften en de handelingen van administratieve aard, van de staat en de andere openbare lichamen, die in strijd zijn met de bepalingen van deze wet.

Zijn eveneens nietig de bepalingen van de collectieve of individuele arbeidsovereenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en statuten van vrije beroepen, die niet verenigbaar zijn met de bepalingen van deze wet."

2. „De zaak is nog hangende voor de Corte costituzionale; naar het schijnt, is zij niet voor de nabije toekomst op de rol van de Corte geplaatst."

3. „Men kan inderdaad vaststellen dat de Commissie tijdens de precontentieuze fase in haar grieven geen bijzonder belang heeft gehecht aan het aspect van de rechtsbescherming tegen handelingen die in strijd zijn met de gelijke behandeling; in het met redenen omkleed advies van 30 april 1981 ontbreekt iedere verwijzing naar artikel 6 van de richtlijn.

Dit verklaart waarom dit punt in de briefwisseling van de Italiaanse regering terzake niet is aangevoerd.”

V — Mondelinge behandeling

Partijen zijn ter terechtzitting van 22 maart 1983 in hun pleidooien gehoord.

De advocaat-generaal heeft ter terechtzitting van 7 juni 1983 conclusie genomen.

In rechte

1. Bij verzoekschrift, neergelegd ter griffie van het Hof op 1 juni 1982, heeft de Commissie van de Europese Gemeenschappen krachtens artikel 169 EEG-Verdrag het Hof verzocht vast te stellen dat de Italiaanse Republiek de krachtens het Verdrag op haar rustende verplichtingen niet is nagekomen door niet binnen de voorgeschreven termijn de nodige bepalingen vast te stellen voor het volgen van richtlijn nr. 76/207 van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39 van 1976, blz. 40).
2. De artikelen 5 en 6 van de richtlijn, die volgens de Commissie niet naar behoren in Italiaans recht zijn omgezet, luiden:

Artikel 5:

- „1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.
2. Te dien einde nemen de Lid-Staten de nodige maatregelen om te bereiken dat:
 - a) de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, worden ingetrokken;

- b) de bepalingen in collectieve of in individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen, welke strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden;
- c) de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen worden herzien die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling en die aanvankelijk werden gemotiveerd door beschermende bedoelingen welke niet meer gefundeerd zijn; dat voor de soortgelijke contractuele bepalingen de sociale partners worden aangezet om tot de gewenste herziening over te gaan."

Artikel 6:

„De Lid-Statens nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om een ieder die meent te zijn benadeeld door de niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5 de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.”

- 3 De door de Italiaanse Republiek vastgestelde wet nr. 903 van 9 december 1977 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces, bepaalt in artikel 1, dat iedere discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, ongeacht de wijze van aanstelling en ongeacht de sector of bedrijfstak, verboden is op alle niveaus van de professionele hiërarchie. Bedoelde discriminatie is eveneens verboden, wanneer zij plaatsvindt in verband met huwelijkse staat, gezinssituatie of zwangerschap, dan wel op indirecte wijze door middel van selectieprocedures of in de pers of enige andere vorm van publiciteit, waarin als voorwaarde voor aanwerving het behoren tot het ene of het andere geslacht wordt genoemd. Het verbod geldt voor acties op het gebied van de beroepskeuze en -opleiding en de bij- en omscholing, voor wat de toegang ertoe en de inhoud ervan betreft.
- 4 Artikel 2 bepaalt dat de vrouwelijke werknemer recht heeft op dezelfde beloning als de mannelijke wanneer de gevraagde prestaties vergelijkbaar zijn of gelijke waarde hebben. Stelsels van beroepsclassificatie ter bepaling van de beloning dienen voor mannen en vrouwen op dezelfde maatstaven te berusten.

- 5 Ingevolge artikel 3 is verboden iedere discriminatie tussen mannen en vrouwen bij de toewijzing van kwalificaties en werkzaamheden en bij de loopbaanontwikkeling. Voor zover collectieve arbeidsovereenkomsten geen bijzondere regelen terzake bevatten, worden de afwezigheden bedoeld in de artikelen 4 en 5 van wet nr. 1204 van 30 december 1971, met het oog op de loopbaanontwikkeling als arbeidsdagen beschouwd.
- 6 Artikel 4, eerste alinea, bepaalt dat vrouwelijke werknemers, ook wanneer zij de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, hun functie kunnen blijven uitoefenen tot de leeftijd welke als de pensioengerechtigde leeftijd voor mannen is bepaald. De overige alinea's van dit artikel behelzen aanvullende bepalingen die in het kader van dit arrest niet behoeven te worden vermeld.
- 7 De Commissie is in de eerste plaats van mening, dat de bepalingen van artikel 5 van de richtlijn door wet nr. 903 in het Italiaanse recht zijn overgenomen in een mate en op een wijze die niet in overeenstemming zijn met de geest en de letter van de richtlijn: de wet heeft wel betrekking op bepaalde arbeidsvoorwaarden, zoals de beloning, de pensioengerechtigde leeftijd en het recht om van het werk afwezig te zijn in geval van adoptie, doch betreft, in weerwil van de veel ruimere strekking van de bepalingen van artikel 5 van de richtlijn, niet alle arbeidsvoorwaarden.
- 8 De regering van de Italiaanse Republiek heeft geantwoord, dat onderzoek van de bepalingen van wet nr. 903 uitwijst dat discriminatie op grond van geslacht is verboden ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepskeuze en -opleiding en de bij- en omscholing (artikel 1), de beloning en de stelsels van beroepsclassificatie ter bepaling van de beloning (artikel 2), de toewijzing van kwalificaties en werkzaamheden en de loopbaanontwikkeling (artikel 3), de pensioengerechtigde leeftijd (artikel 4) en het recht om in bepaalde omstandigheden van het werk afwezig te zijn (artikel 6). De regering van de Italiaanse Republiek wijst er voorts op, dat artikel 15 van wet nr. 300 van 20 mei 1970 bij artikel 13 van wet nr. 903 van 1977 is gewijzigd in dier voege, dat nietig wordt verklaard elke overeenkomst of handeling waarbij een werknemer wegens zijn geslacht wordt ontslagen of kan worden benadeeld.
- 9 Er zij aan herinnerd, dat ingevolge artikel 189 EEG-Verdrag een richtlijn verbindend is ten aanzien van het te bereiken resultaat voor elke Lid-Staat

waarvoor zij is bestemd, doch aan de nationale instanties de bevoegdheid laat vorm en middelen te kiezen. Tenzij zou komen vast te staan dat het door de richtlijn beoogde resultaat in feite niet is bereikt, mag men de Italiaanse wetgever er dus geen verwijt van maken, dat hij met betrekking tot de belangrijkste arbeidsvoorwaarden een aantal specifieke bepalingen heeft vastgesteld en zich voor wat de overige arbeidsvoorwaarden betreft, heeft beperkt tot een algemene bepaling die, zoals artikel 15 van de wet van 1970, zoals gewijzigd bij artikel 13 van de wet van 1977, op alle andere, niet met name genoemde voorwaarden ziet.

- 10 Nu de Commissie niet heeft aangetoond dat dit geheel van specifieke bepalingen, aangevuld met een algemene regel, leemten laat bestaan in het toepassingsgebied van de richtlijn, kan de eerste grief van de Commissie niet worden aanvaard.
- 11 In de tweede plaats stelt de Commissie, dat de wet van 1977 wel de moeder die een kind adopteert, voor zover het kind op het tijdstip van de adoptie niet ouder is dan 6 jaar, aanspraak verleent op het verplichte verlof met behoud van loon gedurende de eerste drie maanden na de opnemng van het kind in het adoptiegezin, alsmede het recht om gedurende een bepaalde tijd van het werk afwezig te zijn, doch de adoptievader deze rechten niet toekent. Dit verschil in behandeling zou een discriminatie opleveren met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden in de zin van de richtlijn.
- 12 Artikel 6 van wet nr. 903 van 1977 bepaalt, dat vrouwelijke werknemers die kinderen hebben geadopteerd of, voorafgaand aan de adoptie, daarover de voogdij hebben verkregen, voor zover althans het kind in die gevallen op het tijdstip van de adoptie of van de voogdijtoewijzing niet ouder is dan zes jaar, aanspraak hebben op het moederschapsverlof bedoeld in artikel 4 van wet nr. 1204 van 1971, met behoud van loon, gedurende de eerste drie maanden na de daadwerkelijke opnemng van het kind in het adoptiegezin of in het gezin dat de voogdij over het kind heeft verkregen. Volgens de tweede alinea van het artikel kunnen bedoelde vrouwelijke werknemers, voor zover het kind niet ouder is dan drie jaar, voorts aanspraak maken op het in artikel 7, eerste alinea, van de wet van 1971 bedoelde recht om van het werk afwezig te zijn gedurende een periode van één jaar vanaf de daadwerkelijke opnemng van het kind in het gezin, alsmede op het recht om van het werk afwezig te zijn, bedoeld in de tweede alinea van artikel 7.

- 13 Wet nr. 1204 van 30 december 1971 bepaalt in artikel 4, dat het verboden is vrouwen te werk te stellen:
- a) gedurende de twee maanden voorafgaande aan de vermoedelijke datum van de bevalling;
 - b) indien de bevalling na deze datum plaatsheeft, in de periode tussen de vermoedelijke en de feitelijke datum van de bevalling;
 - c) gedurende de drie maanden volgende op de bevalling.
- 14 Artikel 7 van dezelfde wet bepaalt, dat de vrouwelijke werknemer het recht heeft om gedurende het eerste levensjaar van het kind na het hiervoor bedoelde moederschapsverlof zes maanden lang met behoud van haar betrekking van het werk afwezig te zijn (eerste alinea). Zij heeft eveneens het recht om van het werk afwezig te zijn bij ziekte van een kind dat jonger is dan drie jaar, zulks na overlegging van een medisch attest (tweede alinea).
- 15 Ingevolge artikel 7 van wet nr. 903 van 1977 komt het in artikel 7 van wet nr. 1204 van 1971 bedoelde recht om van het werk afwezig te zijn, eveneens toe aan de vader-werknemer, ook indien het een adoptievader of voogd betreft in de zin van artikel 314/20 van het Burgerlijk Wetboek, afwisselend met de moeder-werkneemster, dan wel wanneer de voogdij aan hem alleen is toegewezen.
- 16 Anders dan de adoptie moeder komt de adoptievader evenwel niet in aanmerking voor moederschapsverlof gedurende de eerste drie maanden na de daadwerkelijke opneming van het kind in het adoptiegezin. Zoals de regering van de Italiaanse Republiek terecht opmerkt, vindt dit onderscheid zijn rechtvaardiging in het rechtmatig streven om de opneming van het kind in het adoptiegezin gedurende deze bijzonder delicate periode zoveel mogelijk onder dezelfde voorwaarden te doen verlopen als de komst van een nieuwgeborene in het gezin. Ten aanzien van de afwezigheid van het werk ná die eerste periode van drie maanden geniet de adoptievader dezelfde rechten als de adoptie moeder.
- 17 Onder deze voorwaarden is het door de Commissie gewraakte verschil in behandeling niet te beschouwen als een discriminatie in de zin van de richtlijn.

- 18 De laatste grief van de Commissie heeft betrekking op het gestelde verzuim van de Italiaanse Republiek om zich naar artikel 6 van de richtlijn te voegen. Volgens de Commissie is ingevolge artikel 15 van wet nr. 903 van 1977 enkel beroep mogelijk in geval van schending van de artikelen 1 en 5 van deze wet, doch staat de werknemer die meent te zijn benadeeld door de niet-toepassing van andere bepalingen van de richtlijn, geen beroep op de rechter open.
- 19 De regering van de Italiaanse Republiek doet gelden, dat het in artikel 15 van wet nr. 903 om een spoedprocedure gaat, doch wijst erop dat geen enkele bepaling van de richtlijn dwingend zulk een procedure voorschrijft voor alle gevallen van discriminatie. Artikel 700 van het Italiaanse Wetboek van Burgerlijke rechtsvordering — een procedureregule van volstrekt algemene strekking — zou het mogelijk maken om onverwijld en nog voor de uitspraak ten gronde, de nodige maatregelen ter voorkoming van onherstelbare schade te verkrijgen. Deze bepaling zou kunnen worden ingeroepen in alle gevallen waarop de richtlijn van toepassing is en die niet onder artikel 15 van wet nr. 903 vallen.
- 20 Voorts zou artikel 24 van de Italiaanse constitutie bepalen dat eenieder toegang heeft tot de rechter ter waarborging van zijn rechten en rechtmatige belangen. Dit grondwettelijke beginsel zou rechtstreekse, onomstreden en gevestigde gelding bezitten in die zin, dat wanneer eenmaal het bestaan is vastgesteld van een materiële regule ter bescherming van een individueel belang, er geen enkele bijzondere wetgeving meer nodig is om die bescherming te waarborgen, daar zij op algemene en absolute wijze voortvloeit uit artikel 24 van de constitutie. Gediscrimineerde werknemers zouden derhalve met een beroep op deze grondwetsbepaling de naleving van de voorschriften van wet nr. 903 in rechte kunnen afdwingen.
- 21 De Commissie heeft de door de regering van de Italiaanse Republiek verstrekte toelichting niet tegengesproken. Haar grief kan derhalve niet worden aanvaard.
- 22 Daar geen van de door de Commissie aangevoerde grieven doel treft, dient het beroep in zijn geheel te worden verworpen.

Kosten

- 23 Ingevolge artikel 69, paragraaf 2, van het Reglement voor de procesvoering moet de in het ongelijk gestelde partij in de kosten worden verwezen, voor zover zulks is gevorderd.
- 24 Aangezien de Commissie in het ongelijk is gesteld, dient zij in de kosten te worden verwezen.

HET HOF VAN JUSTITIE,

rechtdoende:

1. Verwerpt het beroep.

2. Verwijst de Commissie in de kosten van de procedure.

	Mertens de Wilmars	Koopmans	Bahlmann
Galmot	Pescatore	Mackenzie Stuart	O'Keefe
Bosco	Due	Everling	Kakouris

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 26 oktober 1983.

De griffier

P. Heim

De president

J. Mertens de Wilmars