

riodens første etape, dvs den 1. januar 1962. Uden dermed at tage stilling til de virkninger, som medlemsstaternes resolution af 30. december 1961 kan have haft med henblik på at befordre og fremskynde en fuldstændig gennemførelse af artikel 119, har denne resolution dog ikke gyldigt kunnet ændre den i traktaten fastsatte frist. Traktaten kan — med forbehold af særlige bestemmelser — kun ændres i overensstemmelse med fremgangsmåden i artikel 236.

- b) I mangel af overgangsbestemmelser har ligelønsprincippet fuld virkning for de nye medlemsstater fra tiltrædelsestraktatens ikrafttræden, dvs. den 1. januar 1973. Rådets direktiv nr. 75/117 har hverken kunnet afsvække artikel 119's virkeevne eller ændre dens tidsmæssige gyldighed.

3. Bydende retssikkerhedsbetragtninger med hensyn til samtlige de interesser, som gør sig gældende, offentlige såvel som private, er principielt til hinder for nu at bestride de lønninger, som angår tidligere perioder. Bortset fra tilfælde hvor arbejdstagere allerede har anlagt retssag eller rejst en tilsvarende administrativ klage, kan den direkte virkning af artikel 119 ikke påberåbes til støtte for krav vedrørende lønperioder, der ligger forud for nærværende doms dato.
4. Selv på områder, hvor artikel 119 ikke måtte have direkte virkning, kan man ikke fortolke denne bestemmelse således, at den forbeholder den nationale lovgiver en enekompetence med hensyn til at gennemføre princippet om lige løn, da denne gennemførelse om nødvendigt kan ske gennem et samspil mellem fællesskabs- og nationale bestemmelser.

I sag 43/75

angående en anmodning indgivet til Domstolen i henhold til EØF-traktatens artikel 177 af Cour du travail i Bruxelles for i en sag, der verserer for nævnte ret mellem

GABRIELLE DEFRENNE, forhenværende stewardesse, bosat i Bruxelles-Jette,

og

SOCIÉTÉ ANONYME BELGE DE NAVIGATION AÉRIENNE SABENA, hjemmehørende i Bruxelles,

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

afsiger

DOMSTOLEN

sammensat af: præsidenten R. Lecourt, afdelingsformændene H. Kutscher og A. O'Keefe, dommerne A. M. Donner, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore og M. Sørensen,

generaladvokat: A. Trabucchi
justitssekretær: A. Van Houtte

følgende

DOM

Sagsfremstilling

De faktiske omstændigheder, retsforhandlingernes forløb og de i henhold til artikel 20 i protokollen vedrørende EØF-Domstolens statut afgivne indlæg kan sammenfattes således:

I — Faktiske omstændigheder og skriftvekslingen

Frk. Gabrielle Defrenne blev ansat af Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena den 10. december 1951 som stewardesse. Hendes ansættelse blev den 1. oktober 1963 forlænget ved en ny ansættelseskontrakt, hvorefter hun skulle arbejde som flyassistent og ledende stewardesse.

Defrenne fratrådte den 15. februar 1968 i medfør af § 5, stk. 6 i arbejdskontrakten for Sabena's flyvende personale, ifølge hvilken en kontrakt for kvindeligt personale uden videre ophører den dag, hvor den pågældende fylder 40 år.

Defrenne modtog ved sin fratræden en udtrædelsesgodtgørelse.

Den 9. februar 1970 anlagde Defrenne sag ved Conseil d'Etat i Belgien med påstand om annullation af den kongelige anordning (arrêté royal) af 3. november 1969 indeholdende særlige regler for stiftelsen af pensionsrettigheder for den civile luftfarts flyvende personale.

Denne sag gav gennem den præjudicielle procedure anledning til en dom af 25. maj 1971 fra Domstolen (sag 80/70, Recueil s. 445). Conseil d'Etat frifandt sagsøgte ved dom af 10. december 1971.

Tidligere, den 13. marts 1968, havde Defrenne anlagt sag ved Tribunal du travail i Bruxelles med påstand om erstatning for det tab, som hun havde lidt i tre henseender, nemlig med hensyn til løn, udtrædelsesgodtgørelse og pension, som følge af ulige behandling af stewardesser og mandligt flyvende personale, der udfører et tilsvarende arbejde.

Tribunal du travail i Bruxelles erklærede ved en afgørelse af 17. december 1970, at ingen af Defrennes krav kunne imødekommes.

Den 11. januar 1971 indankede Defrenne nævnte afgørelse til Cour du travail i Bruxelles.

Fjerde afdeling B af Cour du travail i Bruxelles stadfæstede ved dom af 23. april 1975 afgørelsen fra første instans, for så vidt angår andet og tredje punkt i påstanden.

Vedrørende det første punkt (lønefterbetaling) besluttede den i henhold til EØF-traktatens artikel 177 at udsætte sagen, indtil der forelå en præjudiciel afgørelse fra Domstolen om følgende spørgsmål:

1. Indføres princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde ved selve Rom-traktatens artikel 119 direkte i den nationale ret i hver af Det europæiske Fællesskabs medlemsstater, og giver artiklen derfor, uafhængigt af enhver national retsforskrift, arbejdstagere ret til at anlægge sag ved de nationale domstole for at få dette princip overholdt og i bekræftende fald fra hvilket tidspunkt?
2. Har artikel 119 fået virkning i medlemsstaternes nationale ret i medfør af retsakter udstedt af EØF's myndigheder (i bekræftende fald hvilke og fra hvilket tidspunkt?), eller må der på dette område anerkendes en enekompetence for den nationale lovgiver?

Dommen fra Cour du travail i Bruxelles er registreret på Domstolens justitskontor den 2. maj 1975.

I henhold til artikel 20 i protokollen vedrørende statuten for EØF-Domstolen er der indgivet skriftlige indlæg den 14. juli 1975 af Kommissionen for De europæiske Fællesskaber og af appellantinden i hovedsagen, Defrenne, den 21. juli af regeringen for Der forende Kongerige og Nordirland og den 25. juli af den irske regering.

II — Skriftlige indlæg for Domstolen

A — *Vedrørende det første spørgsmål*

Defrenne, appellantinden i hovedsagen, mener, at hun har et individuelt krav på ligeløn alene som følge af den direkte anvendelse af EØF-traktatens artikel 119 og uafhængigt af artikel 14 i den kongelige anordning nr. 40 af 24. oktober 1967 om kvinders arbejde, hvorefter enhver kvindelig arbejdstager kan anlægge sag ved en kompetent domstol med henblik på gennemførelse af princippet om ligeløn til mandlige og kvindelige arbejdstagere.

a) Ifølge appellantinden pålægger artikel 119 i samme grad alle medlemsstater

at anvende et generelt princip om ikke-forskelsbehandling af arbejdstagere på grundlag af køn. Artiklen indebærer en handlepligt, som skal repekteres allerede fra den første etape af overgangsperioden og fremdeles.

Med henblik på gennemførelsen af princippet om ligeløn for samme arbejde kræver artiklen ifølge appellantinden ikke, men udelukker heller ikke, at fællesskabsmyndighederne eller nationale myndigheder griber ind.

b) Artikel 119 er affattet i klare og enkle vendinger. Den præciserer en handlepligt, hvis betydning ikke kan misforstås.

c) Medlemsstaterne har pligt til at respektere princippet om ligeløn; den omstændighed, at de har frihed til at træffe retlige, økonomiske eller administrative foranstaltninger til iværksættelse af denne forpligtelse, betyder imidlertid på ingen måde, at de retsundergivne og navnlig de kvindelige arbejdstagere, for at kunne påberåbe sig en anvendelse af artikel 119 til deres fordel, er nødsaget til at afvente, at deres hjemstat tager et initiativ i den retning. Ifølge de kriterier, der kan udledes af Domstolens retspraksis, skaber artikel 119 nemlig direkte virkninger i forholdet mellem staten og de kvindelige arbejdstagere.

d) For så vidt angår de i artikel 119 anvendte udtryk, må det erindres, at Domstolen har statueret, at den omstændighed, at medlemsstaterne er udpeget som pligtssubjekter, ikke indebærer, at der ikke skabes rettigheder for deres retsundergivne.

Forpligtelsen er utvetydig: princippet om ligeløn er meget klart og har kun een betydning; medlemsstaterne har ingen skønsebeføjelse. Forpligtelsen udgør i øvrigt en anvendelse af et generelt lighedsprincip, som indgår i medlemsstaternes fælles ideologiske grundlag.

Hvad angår artikel 119's nyttevirkning, må det bemærkes, at artiklen kun er

virkningsfuld, for så vidt som princippet om ligeløn skaber rettigheder for medlemsstaternes retsundergivne. De kvindelige arbejdstagere har en åbenbar interesse i at påberåbe sig den, og den er en af de mange anvendelser af princippet om ligebehandling, som EØF-traktaten bygger på.

Artikel 119 har nødvendigvis direkte virkning; den nationale dommer har en forpligtelse til at anvende den i sin retspraksis, ligesom den udøvende magt har pligt til at overholde den, navnlig i den umiddelbare forvaltningsvirksomhed.

Under hensyn til de kriterier, som er opstillet i Domstolens retspraksis, må artikel 119 således tillægges direkte virkning; dels skal den nationale dommer derfor sikre overholdelsen heraf i de sager, han har til påkendelse, og dels kan de retsundergivne heraf udlede individuelle rettigheder, som de kan gøre gældende ved de kompetente domsmyndigheder.

e) Medlemsstaterne har allerede fra begyndelsen af første etape haft pligt til at anvende princippet om ligeløn. Det drejer sig om en handlepligt: artikel 119 er altfor præcist affattet til, at man kan tillægge den en anden betydning. Princippet om ligeløn er derfor fra parlamentets godkendelse af traktaten indgået i positiv belgisk ret, og fra dette tidspunkt skal den nationale dommer værne om det.

Resolutionen af 30. december 1961 på medlemsstaternes konference om, med henblik på udligning af lønnen til mænd og kvinder, at indføre en gradvis tidstabel med frist til den 31. december 1964, kan ikke ændre denne slutning: en politisk og mellemstatslig diplomatisk beslutning, udarbejdet under et statsmøde, som ikke er hjemlet i traktaten, kan ikke ændre en bestemmelse i denne.

Regeringen for Det forenede Kongerige mener, at det første spørgsmål skal løses under hensyntagen til de kriterier, som

Domstolen har opstillet for afgørelsen af, om en bestemmelse i traktaten har en sådan direkte virkning, at den tillægger private rettigheder, som de nationale domstole skal beskytte.

a) Medlemsstaternes forpligtelse efter artikel 119 opfylder ikke de af Domstolen opstillede kriterier om klarhed og præcision.

Artikel 119 giver ikke nogen fuldstændig definition af princippet om ligeløn for samme arbejde. Selve anvendelsen af ordet »princip« viser, at der er tale om et meget vidt begreb; dette er grunden til, at artikel 1 i Rådets direktiv nr. 75/117 af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19) indeholder en definition af princippet, som i nogen grad tydeliggør og præciserer ordlyden i nævnte artikel, der er anset for utilstrækkelig.

Begrebet løn og i særdeleshed begrebet »andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier«, er i vidt omfang genstand for fortolkning.

Artikel 119, stk. 3 omhandler »lige løn uden forskelsbehandling med hensyn til køn«, hvilket udtryk ikke optræder i det i stk. 1 nævnte generelle princip og kun angår løn for samme arbejde, der betales i akkord eller efter tid; de præcisioner, der er indeholdt i artikel 1 i direktiv nr. 75/117, er derfor nødvendige.

Dette direktiv har overladt det til den enkelte medlemsstat ved nationalretlige bestemmelser selv at fastsætte de praktiske fremgangsmåder for princippets iværksættelse. Under alle omstændigheder kan der i denne forbindelse kun siges til en eller anden form for lovgivning og ikke til retsafgørelser.

Artikel 119 præciserer i øvrigt ikke, om sammenligningen mellem lønnen til hen-

holdsvis mænd og kvinder skal ske inden for rammerne af en bestemt beskæftigelse eller for en særlig virksomhed som helhed; den tager heller ikke stilling til, om de særlige ydelser, som kvinder som følge af arbejdsforholdet modtager fra deres arbejdsgivere i f.eks. graviditetstilfælde, skal holdes ude fra anvendelsen af princippet om ligeløn, eller om en sådan ydelse under visse omstændigheder kan indgå i begrebet »alle andre ydelser«.

b) Det bestrides ikke, at artikel 119 er en ubetinget bestemmelse uden noget forbehold og således opfylder det andet af Domstolen opstillede kriterium.

c) At det er nødvendigt, at medlemsstaterne træffer lovgivningsmæssige foranstaltninger, fremgår af formuleringen af den forpligtelse, som er pålagt dem i artikel 119 i form af en generel principerklæring. Direktiv nr. 75/117 har erkendt denne nødvendighed; i direktivets artikel 8 pålægges medlemsstaterne en forpligtelse til at sætte de nødvendige lovbestemmelser i kraft for at efterkomme direktivet inden et år efter dets meddelelse og til således at sikre den nærmere gennemførelse af det i artikel 119 indeholdte generelle princip. I mangel af sådanne ved lov fastsatte nationale gennemførelsesbestemmelser er en forpligtelse som den, der er udtrykt i artikel 119, ufuldstændig, og kan ikke gyldigt fuldstændiggøres ved fortolkende retsafgørelser.

d) Der bør derfor svares benægtende på det første spørgsmål.

e) Der bør i denne sammenhæng tages i betragtning, at en anerkendelse af en direkte virkning af artikel 119 kan få skadelige konsekvenser for de samlede retsreglers tilfredsstillende funktion; en sådan anerkendelse kan skabe usikkerhed eller forvirring i de nationale retssystemer eller bringe et nationalt retssystem i konflikt med Fællesskabets. Hvor megen god vilje en stat end udviser for at anvende et så generelt princip som det i artikel 119, kan det alligevel altid bestrides, at den nationale lovgivning er helt hensigtsmæs-

sig. Retsuvisheden kan endvidere kun fjernes gennem en afgørelse fra Domstolen, og så længe en sådan ikke foreligger, må private forholde sig i overensstemmelse med deres nationale ret. En traktatbestemmelse, som er erklæret for umiddelbart anvendelig, har i øvrigt denne virkning i alle medlemsstaterne og det allerede fra dens ikrafttræden; den nationale ret i alle medlemsstaterne risikerer derfor at blive tilsidesat med tilbagevirkende kraft. Men en ændring af loven med tilbagevirkende kraft strider mod visse generelle principper, som ligeledes må være en bestanddel af Fællesskabets retsorden.

f) Såfremt man giver artikel 119 direkte virkning med tilbagevirkende kraft, vil dette kunne få så alvorlige følger for arbejdsgivernes stilling, at det kan påvirke medlemsstaternes økonomi. Visse aftaler helt tilbage til den 1. januar 1973 og for de oprindelige medlemsstater endog tilbage til den 1. januar 1962 vil kunne anfægtes. Visse langsigtede forhold må efterreguleres. I Det forenede Kongerige hjemler »Equal Pay Act 1970« en frist til udgangen af 1975 for opnåelsen af ligeløn; en beslutning, hvorved artikel 119 tillægges direkte virkning, ville ryste Det forenede Kongeriges sociale og økonomiske situation.

g) Under alle omstændigheder kan de rettigheder, der udledes af artikel 119, kun påberåbes i forholdet mellem private og medlemsstaterne, og ikke i forholdet mellem private indbyrdes. Hvis en privatperson over for en anden kunne gøre artikel 119 gældende, ville dennes direkte virkning pålægge private forpligtelser som følge af en medlemsstats ikke-overholdelse. En sådan løsning er ikke blot i strid med ordlyden af den i traktaten omhandlede forpligtelse, som retter sig til medlemsstaterne, men også uforenelig med billighedsgrundsætninger.

Den irske regering har hævdet, at artikel 119 ikke direkte i hver enkelt medlemsstats nationale ret indfører princippet om, at mænd og kvinder skal have lige løn for lige arbejde, således at lønmod-

tagerne uafhængigt af enhver national bestemmelse skulle have ret til at anlægge sag mod deres arbejdsgiver ved de nationale domstole for at få dette princip overholdt.

a) Selve ordlyden af artikel 119 er til hinder for, at man kan fortolke den som frembringende en sådan direkte virkning i den nationale ret, at den skaber rettigheder og forpligtelser mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Hvis traktatens forfattere havde ønsket noget sådant, skulle artikel 119 ikke have rettet sig til medlemsstaterne; det havde været nok at foreskrive, at mænd og kvinder i Fællesskabet fra den første etape skulle have lige løn for lige arbejde, og i det omfang medlemsstaterne havde en eller anden forpligtelse i medfør af artiklen, ville denne blot have bestået i en underforstået pligt til at træffe de foranstaltninger, som var nødvendige for gennemførelsen.

b) Et studie af Domstolens afgørelser vedrørende den direkte anvendelighed viser, at Domstolen i det væsentlige anser sådanne bestemmelser i EØF-traktaten for direkte anvendelige, som går ud på gennem krav om fjernelse af restriktioner eller forbud mod nye restriktioner at sikre virkeliggørelsen af de i traktaten hjemlede »grundlæggende friheder«, navnlig den frie bevægelighed for varer, personer og tjenesteydelser. Deres formål er at tjene Fællesskabet som helhed snarere end en særlig kategori af personer; deres gennemførelse er snævert forbundet med Fællesskabets grundlæggende opgave og virke, som er fastsat i traktatens artikel 2 og 3 og suppleret i artikel 7. I intet tilfælde indebærer de en direkte indgriben i kontraktforhold mellem private.

En fortolkning af artikel 119 som en bestemmelse med direkte virkning mellem private ville derimod få retlige følger inden for privatretten, navnlig for reglerne om de forpligtelser, som følger af forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager, snarere end inden for den offentlige ret. Der er således en fundamental forskel mellem artikel 119 og de andre bestem-

melser, som Domstolen har fundet umiddelbart anvendelige.

I modsætning til disse sidste forfølger artikel 119 et socialt formål, som er begrænset til en veldefineret kategori af personer, nemlig kvindelige arbejdstagere. Dette formål skal, hvor afgørende det end måtte være, bedømmes i forhold til og med forebehold af Fællesskabets grundlæggende opgaver og virke, som er opregnet i traktatens artikel 2 og 3.

Da artikel 119 er væsentligt forskellig fra den kategori af artikler, som Domstolen har anset for direkte anvendelige, er dens retspraksis ikke til nogen hjælp ved besvarelsen af det første spørgsmål.

c) Rådets direktiv nr. 75/117 og navnlig dets artikel 6 og 8 bekræfter, at artikel 119 til sin gennemførelse kræver særlige og forskellige foranstaltninger i de enkelte medlemsstater samt en tilpasningsperiode, navnlig for de nye medlemsstater. EØF-traktatens og tiltrædelsestraktatens forfattere har afvist, at artikel 119 skulle være umiddelbart anvendelig mellem arbejdsgivere og arbejdstagere; artikel 119 er bevidst affattet således, at en direkte virkning undgås.

d) Denne opfattelse bekræftes af de eventuelle følger af en modsat fortolkning. En umiddelbar anvendelighed af artikel 119 fra den 1. januar 1973, tidspunktet for Irlands tiltrædelse af Fællesskaberne, ville utvivlsomt for dette land medføre en økonomisk byrde, som mange arbejdsgivere ikke kunne bære. For den irske stat som arbejdsgiver ville den omstændighed, at den skulle efterkomme kvindelige tjenestemænds krav om »ligeløn« fra tiltrædelsestidspunktet, medføre udgifter, som var højere end den samlede støtte, som Fællesskabets Regionalfond yder Irland de årene 1975 til 1977.

e) Det bør bemærkes, at »anti-discrimination (pay) Act 1974«, som indfører princippet om lige løn for lige arbejde i irsk ret, trådte i kraft den 31. december 1975.

Kommissionen for De europæiske Fællesskaber er af den opfattelse, at man må sondre mellem på den ene side den øjeblikkelige virkning af artikel 119 og på den anden side dennes umiddelbare anvendelighed.

a) Uafhængigt af enhver bedømmelse af artikel 119's direkte anvendelighed kan der ikke tillægges bestemmelsen en øjeblikkelig virkning fra medlemsstaternes ratificering af EØF-traktaten: selve artiklens ordlyd giver staterne en frist til at opfylde den forpligtelse, de har påtaget sig, nemlig første etape af overgangsperioden; medlemsstaterne har således haft frist indtil den 1. januar 1962 til at gennemføre princippet om ligeløn. Endvidere skete der ved resolutionen af 30. december 1961 på medlemsstaternes konference om udligning af lønnen til mænd og kvinder en forlængelse af fristen for den fuldstændige fjernelse af enhver forskel mellem lønnen til mænd og kvinder til den 31. december 1964.

b) EØF-traktaten indeholder to kategorier af bestemmelser, hvoraf den ene skaber individuelle rettigheder for private, som de nationale domsmyndigheder må tage hensyn til, og den anden begrænser sig til at pålægge medlemsstaterne forpligtelse. For at en bestemmelse kan være omfattet af den første kategori, må den i sig selv være fuldstændig samt uden forbehold og uklarheder, og dens gennemførelse må ikke kræve supplerende foranstaltninger i national ret. Når man anvender disse kriterier på artikel 119, kan man hævde, at den indgår i den anden kategori og ikke er en umiddelbart anvendelig bestemmelse. Det følger af selve artiklens ordlyd, at en handling fra medlemsstaternes side er forudsat til gennemførelse af princippet om ligeløn. Både Kommissionens henstilling af 20. juli 1960 og resolutionen af 30. december 1961 på medlemsstaternes konference bygger på denne fortolkning.

Af artikel 119 fremgår to forpligtelser for medlemsstaterne: den første — for hvilken fristen blev fastsat til slutningen af

første etape af overgangsperioden men ved resolutionen af 30. december 1961 forlænget til den 31. december 1964 — er forpligtelsen til at sikre ligeløn; den anden — som opstår, når den første er opfyldt — er forpligtelsen til at opretholde denne ligeløn, dvs. at forhindre ethvert tilbagefald til en situation med ulighed.

Denne manglende umiddelbare anvendelighed angår dog kun forholdet mellem private; i forholdet mellem medlemsstaterne og private kan man anse artikel 119 for umiddelbart anvendelig, når først den frist, som medlemsstaterne har fået til at gennemføre artiklen, er udløbet.

I hovedsagen drejer det sig om forholdet mellem private. Man kan derfor henholde sig til den traditionelle lære; de generelle kriterier, som fremgår af Domstolens seneste praksis vedrørende umiddelbar anvendelighed, kan ikke ændre denne konstatering og tillader ikke, at man tillægger artikel 119 direkte virkning i forholdet mellem private.

Man må i øvrigt med hensyn til artikel 48 og 52, som Domstolen har fundet umiddelbart anvendelige, konstatere en væsentlig forskel fra artikel 119. Den fri bevægelighed og etableringsretten er et område med umiddelbart ansvar for staten, som skal give andre medlemsstats statsborgere samme behandling, som den giver sine egne borgere; hvad angår ligeløn mellem mænd og kvinder i forholdet mellem private er der derimod intet umiddelbart ansvar for staten, da der ikke findes nogen sammenlignelig struktur, som viser hvilke lovbestemmelser, der faktisk anvendes på mænd. Artikel 119 indeholder ikke et klart og ubetinget forbud for medlemsstaterne mod at gøre noget men en forpligtelse til at gennemføre et princip. Det drejer sig med andre ord ikke om at ophæve men om at indføre en bestemmelse. Artikel 119 kan derfor i forholdet mellem private ikke anses for en bestemmelse, som er umiddelbart anvendelig i hver enkelt medlemsstats nationale ret, og som til fordel for de rets-

undergivne afføder rettigheder, som disse kan gøre gældende ved domstolene. Den er derimod umiddelbart anvendelig i forholdet mellem medlemsstaterne og private fra udløbet af den frist, der blev givet staterne til at sørge for gennemførelsen.

B — Vedrørende det andet spørgsmål

Defrenne har indvendt, at det andet spørgsmål lider af manglende klarhed.

a) Hvis det kun har subsidier karakter i forhold til det første spørgsmål, er det i det mindste tvivlsomt, om det kan tages under påkendelse: det er ikke noget egentligt fortolkningsspørgsmål.

b) Hvis det derimod er stillet under hensyn til direktiv nr. 75/117, må det slås fast, at dette i det væsentlige udgør en skjult formaning til medlemsstaterne; direktivet indfører ingen ny retsregel i den positive fællesskabsret. For så vidt angår princippet om ligeløn, er hele den positive ret indeholdt i artikel 119. Direktivet illustrerer blot visse nærmere regler i forbindelse med en allerede eksisterende ret, som er defineret klart og præcist i traktaten.

De principper, som Domstolen har fremhævet i sin dom af 21. juni 1974 (sag 2/74, Reyners mod den belgiske stat, Sml., s. 631) kan ligeledes anvendes på det område, som dækkes af artikel 119. Direktivet er kun en af denne bestemmes mulige gennemførelsesmåder; det er ikke nødvendigt for dens anvendelse. Artikel 119's direkte virkning er så langt den vigtigste form for anvendelse.

Det andet spørgsmål må derfor, for så vidt som det er nødvendigt at tage stilling hertil, besvares med to nægtelser.

Regeringen for Det forenede Kongerige mener, at direktiv nr. 75/117 er den eneste fællesskabsretlige tekst, der finder anvendelse i det foreliggende tilfælde; direktivet kan ikke gøre artikel 119 umiddelbart anvendelig.

Det understreges i direktivet, at medlemsstaterne i første række må gennemføre princippet om ligeløn ved hjælp af egne administrative eller ved lov fastsatte bestemmelser, og at de forskelle, som stadig forekommer i de enkelte medlemsstater, gør det nødvendigt indbyrdes at tilnærme de nationale bestemmelser.

Det andet spørgsmål bør derfor besvares således, at kun den nationale lovgiver er kompetent på dette område.

Den irske regering har anført, at Rådet var kompetent til at vedtage direktiv nr. 75/117. Det indebærer, at medlemsstaterne inden for et år efter dette direktivs meddelelse i overensstemmelse med deres nationale forhold og retsordener træffer de foranstaltninger, som er nødvendige for at gennemføre princippet om ligeløn og for at efterleve direktivets øvrige bestemmelser. Artikel 119 kan ikke gøres gældende som hjemlende rettigheder til fordel for lønmodtagerne over for deres arbejdsgivere, før medlemsstaterne har truffet foranstaltninger til direktivets gennemførelse.

Som svar på det andet spørgsmål bør det derfor slås fast, at kun de nationale lovgivere er kompetente til at indrømme lønmodtagerne en ret til at retsforfølge deres arbejdsgiver med henblik på en overholdelse af princippet om, at mænd og kvinder skal have lige løn for lige arbejde.

Kommissionen er af den opfattelse, at det andet spørgsmål kun opstår, såfremt det første besvares benægtende. Der kan imidlertid kun svares benægtende på det første spørgsmål, for så vidt det angår forholdet mellem private; det andet spørgsmål opstår derfor kun i denne henseende.

a) Det bør først slås fast, at ordlyden af artikel 119 ikke gør gennemførelsen af princippet om ligeløn afhængig af nogen senere afledet retsakt fra Fællesskabets institutioner. Artiklen pålægger kun medlemsstaterne forpligtelser. Svaret på den

første del af spørgsmålet bør således være benægtende.

b) Da artikel 119 ikke er umiddelbart anvendelig i forholdet mellem private, og da de forpligtelser, som følger heraf, påhviler medlemsstaterne, kan den nationale lovgivers kompetence til at indføre denne bestemmelse i den nationale ret således ikke bestrides. Denne kompetence er eksklusiv men ikke skønsmæssig: den nationale lovgivers autonomi er såvel med hensyn til det resultat, som skal opnås, som med hensyn til fristerne herfor, begrænset ved artikel 119 selv og ved direktiv nr. 75/117.

III — Svar på spørgsmål stillet af Domstolen

Efter indgivelsen af de skriftlige indlæg har Domstolen efter den refererende dommers rapport og efter at have hørt generaladvokaten besluttet at indlede den mundtlige forhandling uden forudgående bevisførelse.

Den har imidlertid opfordret regeringen for Det forenede Kongerige, regeringen for Irland og Kommissionen til skriftligt at besvare en række spørgsmål før indledningen af den mundtlige forhandling.

Regeringen for Det forenede Kongerige har med hensyn til de følger, det vil få for virksomhedernes økonomiske balance, hvis man tillægger artikel 119 direkte virkning, hævdet, at den samlede virkning af de stigninger i lønudgifterne, som følger heraf, i væsentlig grad ville forværre problemet med at få kontrol over inflationen. Disse økonomiske implikationer er forskellige alt efter den mængde kvinder, som udfører »samme arbejde« som mænd, forskellen mellem mænds og kvinders løn for samme arbejde, likviditetsproblemerne og forholdet mellem den pågældende virksomheds lønudgifter og de samlede udgifter. Skotøjs-, fødevare- og vaskeriindustrien, detailhandelen og beklædningsindustrien beskæftiger særlig mange kvinder, som udfører lige arbejde; forskellen mellem

lønnen til mænd og til kvinder er størst i tekstil-, beklædnings- og skotøjsindustrien, biskuitproduktionen og den mekaniske industri; mange virksomheder i forskellige brancher ville få alvorlige likviditetsproblemer; lønnens andel af de samlede omkostninger er stor navnlig for skibsværfterne, i den finmekaniske industri, i beklædnings- og papirindustrien, i trykkeri- og keramikbranchen. Beklædningsindustrien er således i særlig grad truet. Forskelsbehandlingen vedrørende lønnen til mænd og kvinder er ikke begrænset til en særlig type arbejde. Den særlige forøgelse af lønudgifterne, som opstår ved en indførelse af ligeløn, kan anslås til omkring 3,5 % af de samlede nationale vederlag og lønninger, som skål fordeles på en femårsperiode, der udløber ved slutningen af 1975.

Med hensyn til resolutionen af 30. december 1961 på medlemsstaternes konference, er der ikke tale om en afgørelse eller aftale i den betydning, som er forudsat i artikel 3, stk. 1 i tiltrædelsesakten; i det omfang, den var i kraft den 1. januar 1973, henhører den under bestemmelserne i artikel 3, stk. 3 i denne akt. Spørgsmålet om og i hvilket omfang de oprindelige medlemsstater anså den for stadig værende i kraft på dette tidspunkt, er tvivlsomt i betragtning af, at de ikke har gennemført den fuldt ud. Det er indlysende, at Det forenede Kongerige i 1973 ikke kunne efterkomme resolutionen efter dens ordlyd: heri anbefaledes det, at der blev truffet foranstaltninger senest ved udgangen af 1964, dvs. foranstaltninger, som ikke engang de oprindelige medlemsstater har truffet. Fra 1973 har Det forenede Kongerige taget fuld del i de drøftelser, som har fundet sted inden for Fællesskabets institutioner vedrørende gennemførelsen af artikel 119, og som har ført til Rådets direktiv nr. 75/117, der fuldt ud er efterkommet af Det forenede Kongerige.

Ifølge *den irske regering* vil en anerkendelse af en direkte virkning af artikel 119 tilbage til den 1. januar 1973 medføre en byrde for den irske økonomi,

som denne ikke kan bære. Selv anerkendelsen af en umiddelbar anvendelighed, der er begrænset til forholdet mellem private og medlemsstaterne, ville indebære yderst byrdefulde økonomiske forpligtelser. Et umiddelbart skøn herover for den private sektor synes ikke muligt. Særlig hårdt rammes dog sikkert enkeltmandsejede og små virksomheder, erhvervsforetagender inden for textil-, beklædnings- og skotøjsbranchen, fødevarerindustrien, den finmekaniske industri, papir- og trykkeriindustrien og visse detailhandelsbrancher; i adskillige af disse brancher ville størstedelen af arbejdskraften kunne påberåbe sig ligeløn. Den gennemsnitlige forøgelse af lønmassen, som en øjeblikkelig gennemførelse af princippet om ligeløn til mænd og kvinder i industrien ville medføre, kan anslås til 5 %; den er endnu større i de mere sårbare brancher. EØF-traktatens artikel 6 pålægger alle Fællesskabets institutioner, herunder Domstolen, at påse, at medlemsstaternes indre stabilitet ikke bringes i fare.

For så vidt angår den direkte virkning, må det slås fast, at ingen af begreberne »lige løn« og »samme arbejde« er tilstrækkelig præcise til, at artikel 119 kan anses for umiddelbart anvendelig. Den omstændighed, at bestemmelsen er anvendelig i den offentlige sektor, kan på ingen måde påvirke dens fortolkning; den kan ikke være klar og præcis i én sektor og det modsatte i en anden. En sådan differentiering ville i øvrigt skabe en åbenbar forskelsbehandling til fordel for den offentlige sektor; ansatte i den offentlige sektor ville kunne udlede deres ret direkte af artikel 119, medens ansatte i den private sektor måtte støtte deres på de nationale gennemførelsesbestemmelser; medlemsstaterne som arbejdsgivere er ikke underlagt strengere forpligtelser end arbejdsgiverne i den private sektor.

Hvad de forpligtelser angår, som for Irlands vedkommende følger af resolutionen af 30. december 1961 og tiltrædelsesakten, er disse ikke inddraget under den foreliggende sag. Under alle omstændigheder var den pågældende resolution fal-

det bort på tiltrædelsestidspunktet, og direktiv nr. 75/117 har fortrængt enhver mulig forpligtelse i henhold hertil.

Kommissionen har som svar på de forskellige spørgsmål, som Domstolen har stillet, i det væsentlige afgivet følgende bemærkninger:

a) Princippet om ligeløn til mandlige og kvindelige arbejdstagere for samme arbejde kan efter dets natur og indhold ikke gøres gældende ved domstolene, i hvert fald ikke når det drejer sig om arbejdstagere i den private sektor. Begreberne løn og samme arbejde kan let bedømmes i den offentlige sektor, hvor lønnen hviler på en særlig type stillingsbeskrivelser og er almindeligt fastsat ved lov, uafhængigt af de personers køn, som udøver hvervet; således er forholdene på ingen måde i den private sektor.

— Begrebet »den almindelige grund- eller minimumsløn« i artikel 119 er temmelig klart; dets indvirkninger skaber imidlertid mange vanskeligheder, som er forbundet dels med selvbestemmelsesretten hos arbejdsmarkedets parter og deres forhandlingsfrihed på lønområdet, dels med forskellighedene af de traditionelle løndannelsessystemer og de store afvigelser i de faglige klassifikationssystemer. Artikel 119 lader ligeledes det spørgsmål stå åbent, om der skal tages hensyn til faktorer, som påvirker lønudgiften til kvindelige arbejdere eller deres produktivitet.

Begrebet »alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren«, er så meget sværere at afgrænse, som den seneste udvikling af begrebet »løn« er præget af den voksende mangfoldighed af ydelser, som lønmodtageren modtager i anledning af arbejdet, og af den omstændighed, at nutidens ret også tager hensyn til sociale og økonomiske aspekter i forbindelse med lønnen til arbejdstagere, således at man kan tale om en »socialisering« af lønnen.

— Begrebet »samme arbejde« i den private sektor er endnu sværere at indkredse

og egner sig dårligt til sammenligninger. I den forbindelse opstår der navnlig spørgsmål om, hvorvidt en gennemførelse af princippet om ligeløn skal begrænses til kun at omfatte »blandede hverv«, som i en og samme virksomhed og under samme betingelser udføres samtidig af en mand og en kvinde, eller om de fastsatte lønsatser ud fra en mere vid opfattelse af artikel 119's anvendelsesområde skal være knyttet til hvervet eller stillingen, uafhængigt ikke blot af den person (mand eller kvinde), som udfører funktionen, men også (for arbejde der betales efter tid) af resultatet af det udførte arbejde.

Kommissionen har i sin henstilling af 20. juli 1960 præciseret, at en lov- eller overenskomstnæssigt bindende minimumsløn, når en sådan foreligger, bør være ens for mandlige og kvindelige arbejdstagere, og at grupperne, såfremt lønningerne fastsættes efter et fagligt klassifikationssystem, bør være fælles for mandlige og kvindelige arbejdstagere, lige som klassifikationskriterierne bør anvendes ens på mænd og kvinder. Selv efter denne vide opfattelse, som kom til udtryk i resolutionen af 30. december 1961, giver princippet i artikel 119 ikke en kvindelig arbejdstager, som udfører et bestemt arbejde i en virksomhed inden for en bestemt branche, som har sæde et bestemt sted i et bestemt land, krav på samme løn som en mand, der måske udfører samme eller tilsvarende arbejde eller et arbejde af samme værdi i en anden virksomhed inden for en anden branche i en anden egn eller et andet land. Denne højeste form for lønlighed (»lige løn for lige arbejde«) eksisterer ikke engang for mænd indbyrdes.

En realistisk og nogenlunde tilfredsstillende holdning kommer til udtryk i artikel 3 og 4 i den nederlandske lov af 20. marts 1975, som i øvrigt er påvirket af artikel 1 i direktiv nr. 75/117, der lyder som følger:

... princip[pet] om lige løn til mænd og kvinder ... indebærer, at for samme ar-

bejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, må dette system bygge på samme kriterier for mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

b) Efter udløbet af den frist, der blev indrømmet medlemsstaterne til at gennemføre artikel 119, er denne blevet umiddelbart anvendelig i forholdet mellem staten og de private. Artiklen indeholder i sig selv alle de materielle momenter, som er nødvendige for, at domstolene kan anvende den for så vidt angår den offentlige sektor, fordi der her ikke opstår problemer med fortolkning og sammenligning af begreberne løn og samme arbejde.

For så vidt angår de offentlige, halvoffentlige eller statskontrollerede virksomheder er det kriterium, der skal tages hensyn til ved bedømmelsen af artikel 119's umiddelbare anvendelighed i forholdet mellem staten og de private, i hvilken grad de offentlige myndigheder griber ind i ledelsen af disse virksomheder og mere specielt i fastsættelsen af deres lønpolitik. Det må navnlig undersøges, om lønaftalerne inden for virksomheden eller den økonomiske branche forhandles og gennemføres frit, om disse aftaler, selv om de er forhandlet frit, kun kan gennemføres efter at være anerkendt, godkendt eller bekræftet af de offentlige tilsynsmyndigheder, eller om den pågældende virksomheds arbejdstagere er omfattet af en vedtægt, der har mere eller mindre lighed med den, der gælder for tjenestemænd.

c) Resolutionen af 30. december 1961 på medlemsstaternes konference kunne ikke gyldigt ændre en i traktaten fastsat frist uden ændelse af den fremgangsmåde, som er fastsat for traktatændring.

Det fremgår af de omstændigheder, som gav anledning til medlemsstaternes ved-

tagelse af nævnte resolution, at den indebar et kompromis, som skabte mulighed både for at overgå til anden etape og for at anvende artikel 119 på grundlag af en vid fortolkning, idet den opstillede en ny tidstabel for den gradvise gennemførelse af princippet om ligeløn.

d) For så vidt angår gennemførelsen af retten til ligeløn i de nationale lovgivninger eller regelsæt er stillingen i de forskellige medlemsstater således:

— I Tyskland, erklæres det i artikel 3 i grundloven, at »mænd og kvinder er ligeberettigede«, og at »ingen må hverken fordeles eller begunstiges på grund af sit køn«. Princippet om forbud mod forskelsbehandling er blandt andet optaget i den ny lov om virksomheders organisation, som er trådt i kraft den 19. januar 1972, og i loven af 5. august 1955 om personalerepræsentation.

— I Italien bestemmer forfatningens artikel 37, at »den arbejdende kvinde skal have samme rettigheder og ved lige arbejde samme løn, som den arbejdende mand«. Denne bestemmelse danner grundlag for et individuelt krav på ligeløn, som kan gøres retsligt gældende. Der gælder nogle særregler for den offentlige tjeneste, statens kvindelige arbejdstagere og visse erhvervsgrupper.

— I Belgien bestemmer kongelig anordning nr. 40 af 24. oktober 1967, erstattet af lov af 16. marts 1971, i artikel 14, at »i overensstemmelse med EØF-traktatens artikel 119 kan enhver kvindelig arbejdstager ved den kompetente domstol anlægge sag om gennemførelse af princippet om ligeløn til mandlige og kvindelige arbejdstagere«. En lov af 5. december 1968 giver arbejds- og beskæftigelsesministeren ret til at nægte at give en diskriminerende kollektiv overenskomst bindende virkning.

— I Frankrig fastslår præamblen til forfatningen af 1946, som stadfæstet ved præamblen til forfatningen af 1958, i generelle vendinger, at »loven tilsikrer på

alle områder kvinden samme rettigheder som manden«. I henhold til bl.a. loven af 13. juli 1971 skal kollektive overenskomster for at kunne blive forlænget indeholde bestemmelser om en nærmere gennemførelse af princippet om »lige løn for lige arbejde«. Loven af 22. december 1972 om lige løn for mænd og kvinder for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi giver en præcis lovhjemmel for sagsanlæg ved de kompetente domstole, åbner mulighed for at iværksætte sanktioner over for eventuelle overtrædelser og erklærer, at enhver bestemmelse i en arbejdskontrakt, kollektiv overenskomst, lønftale, lønvedtægt eller lønskala, som strider imod lighedsprincippet, er ugyldig. Et dekret af 27. marts 1973 fra Conseil d'Etat bestemmer hvilken fremgangsmåde, der skal følges i tilfælde af tvist.

— I Luxembourg skal enhver kollektiv arbejdsoverenskomst i henhold til artikel 4 i loven af 12. juni 1965 fastlægge de nærmere regler for gennemførelsen af princippet om ligeløn. Loven af 22. juni 1963 om lønninger til statens tjenestemænd bekræfter princippet om ikke-diskrimination i den offentlige sektor. Loven af 12. marts 1973 vedrørende reformen af mindstesociallønningen har optaget dette princip, som har fundet almindelig anvendelse ved storhertugelig anordning af 10. juli 1974 om lige løn til mænd og kvinder.

— I Nederlandene eksisterede der ingen love eller andre generelle retsforskrifter før vedtagelsen af loven af 20. marts 1975 om lige løn til mænd og kvinder. Indtil denne lov trådte i kraft, kunne et krav på ligeløn kun følge af en kollektiv overenskomst eller en individuel arbejdskontrakt.

— I Danmark har lige løn til mænd og kvinder været anerkendt i den offentlige sektor siden en lov af 1921; en forskel i lønnen, for så vidt angår forsørgertillæg, blev ophævet ved en lov af 7. juni 1958.

I den private sektor er der i de sidste 10 år i de kollektive overenskomster inden

for de fleste virksomhedssektorer og -brancher sket en væsentlig tilnærmelse af de overenskomstsmæssige lønsatser for mænd og kvinder. Princippet om ligeløn med øjeblikkelig virkning er blevet anerkendt og iværksat både i den private og i den offentlige sektor efter indgåelsen af den nationale overenskomst af april 1973.

— I Irland er der særlig i den offentlige tjeneste og i undervisningssektoren til skade for det kvindelige personale lønska- laer, som varierer efter civilstand og køn.

I den private sektor er løndiskrimineringer meget udbredte i de kollektive overenskomster inden for alle brancher.

Den 25. juni 1974 vedtog Parlamentet »anti-discrimination (pay) Act 1974« med ikrafttrædelse den 31. december 1975, og dennes artikel 2 bestemmer, at en kvinde har ret til samme løn som manden, når hun af samme arbejdsgiver er ansat til at udføre tilsvarende arbejde som en mand på det samme arbejdssted.

I Det forenede Kongerige har de fleste kollektive overenskomster inden for den offentlige sektor fjernet løndiskrimineringerne.

— I den private sektor har loven af 1970 om lige løn (equal pay Act 1970) fastsat ophævelsen af enhver forskelsbehandling i de kollektive overenskomster til udgangen af 1975. Den hjemler ret til lige løn for kvinder, der er beskæftiget med arbejde, som svarer til eller er ligeværdigt med det af mænd udførte arbejde, samt for kvinder som udfører arbejde, der, selv om det adskiller sig fra det arbejde, som udføres af mænd, i et system med stillingsklassifikation (»job evaluation«) er til- lagt »samme værdi«. Loven forbyder lige- ledes enhver forskelsbehandling i kollektive overenskomster, lønreguleringsbeslutninger og lønfastsættelsessystemer, som udarbejdes af arbejdsgiveren. Fra udgan- gen af 1975 skal enhver kvinde, som mener at være krænket i sine rettigheder, kunne gøre disse gældende ved de kom- petente domstole, uden at hun dog kan kræve løn efterbetaling.

e) Det fremgår af selve ordlyden af arti- kel 119, at de forpligtelser, som følger heraf, påhviler medlemsstaterne, og at den nationale lovgiver er kompetent til at indføre denne bestemmelse i den natio- nale ret.

Denne konstatering betyder på ingen måde, at Kommissionen anser sig for fri- taget for at anvende artikel 169 over for en medlemsstat, som ikke overholder den forpligtelse, som er pålagt den i arti- kel 119.

Den omstændighed, at medlemsstaterne er kompetente til at gennemføre artikel 119, gør det ikke mindre nødvendigt at tilnærme deres ved lov eller administra- tivt fastsatte bestemmelser, således at en ensartet anvendelse af princippet om li- geløn kan sikres i hele det udvidede Fællesskab. Rådet har derfor kompetence til med hjemmel i traktatens artikel 100 at vedtage et direktiv om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger, hvis ind- byrdes afvigelser direkte indvirker på fællesmarkedets oprettelse og funktion. Dette er baggrunden for direktiv nr. 75/117.

Dette direktiv omfatter ikke blot lige løn for samme arbejde men også bestemmel- serne i Den internationale Arbejdsorgani- sations konvention nr. 100; men begrebet »arbejde af samme værdi« går efter Kom- missionens opfattelse videre end artikel 119's ordlyd. Direktivet omhandler i øvrigt problemet med faglige klassifikatio- ner, idet det nærmere angives, at syste- met må bygge på samme kriterier for mandlige og kvindelige arbejdstagere. Di- rektivet pålægger endelig medlemssta- terne nogle forpligtelser til at oplyse og beskytte arbejdstagerne, som ikke udtryk- keligt er indeholdt i artikel 119. Det blev således fundet hensigtsmæssigt at ind- rømme medlemsstaterne en frist på et år, således at de kunne træffe de nødvendige foranstaltninger for at efterkomme direk- tivets.

Frk. Defrenne har kommenteret de svar, som Kommissionen og regeringerne for Det forenede Kongerige og Irland har gi- vet på Domstolens spørgsmål.

a) Begrebet løn findes ligeledes i EØF-traktatens artikel 48; det er svært at forstå, hvorfor dette begreb, som præciseres og afgrænses i artikel 119, skulle skabe forståelsesmæssige vanskeligheder, når det drejer sig om kvindelige arbejdstagere, men ikke, når det drejer sig om en vandrende arbejdstager.

Begrebet »samme arbejde« skaber ingen vanskelighed i det foreliggende tilfælde; det står fast, at en luftstewardesses arbejde er det samme som en flyassistentens (commiss de bord).

b) Det forekommer tvivlsomt, om Kommissionens argumentation er retligt korrekt: den sondring, den opstiller mellem den private og den offentlige sektor, fører retligt til en sammenblanding af faktum og beviset herfor.

Desuden skaber denne sondring en ny forskelsbehandling, da kvindelige arbejdstagere i den offentlige sektor kan drage fordel af artikel 119's direkte virkning, mens kvindelige arbejdstagere i den private sektor står uden denne garanti, indtil medlemsstaterne har indført princippet om lige løn i deres nationale retsorden.

c) Man bør drage de retlige konsekvenser af, at resolutionen af 30. december 1961 på medlemsstaternes konference ikke gyldigt har kunnet ændre traktaten. Det har ikke blot været hensigten hermed at ændre de i traktatens artikel 8 fastsatte etaper; den ville også, såfremt den blev anset for gyldig, have til følge, at traktatens kontrol- og sanktionsmekanismer ophævedes.

d) For så vidt angår de gennemførelsesforanstaltninger, som medlemsstaterne har truffet for at iværksætte artikel 119, kan man ikke med rette lade bestemmelser i forfatningen, loven eller de generelle retsforskrifter fra tiden før traktaten fremstå som sådanne. I Belgien kan kun artikel 14 i kongelig anordning nr. 40 af 24. oktober 1967 og den kollektive overenskomst, som er forhandlet i Conseil national du travail, generelt anses for

gennemførelsesforanstaltninger til artikel 119.

e) Hvad Kommissionens initiativer angår kan man rejse det spørgsmål, hvorfor den har været så tilbageholdende med og så længe om at gøre brug af de beføjelser, som er tildelt den i artikel 155 og 169.

f) Når det drejer sig om at anslå de byrder, som en gennemførelse af princippet om ligeløn ville skabe for Irland og Storbritannien, bør man også tage den ligevægt i betragtning, som skal opretholdes over for et land som Danmark, hvor princippet iværksættelse er ført videre og har været det længe.

De tal, der er angivet vedrørende udgifterne i forbindelse med anerkendelsen af en direkte virkning af artikel 119 med tilbagevirkende kraft, må tages med forbehold; de tilslører i øvrigt det virkelige problem. Danmarks eksempel viser, at det ikke er beskæftigelsen af bedre lønnede kvinder, som bringer økonomien i fare.

g) Domstolen kan af sin egen retspraksis udlede grundlaget for en simpel og klar løsning, som kan genskabe retssikkerheden for den europæiske retsundergivne.

IV — Mundtlig forhandling

Frk. Defrenne, appellantinden i hovedsagen, repræsenteret af advokat Marie-Thérèse Cuvelliez, Bruxelles, selskabet Sabena, appelindstævnte i hovedsagen, repræsenteret af advokat Philippe de Keyser, Bruxelles, regeringen for Det forenede Kongerige, repræsenteret af advokat Peter Denys Scott, regeringen for Irland, repræsenteret af Liam J. Lysaght, Chief State Solicitor, og Kommissionen, repræsenteret af sin juridiske rådgiver, frk. Marie-Josée Jonczy, har afgivet mundtlige indlæg i retsmødet den 3. december 1975.

Selskabet Sabena har hævdet, at artikel 119 klart indeholder en forpligtelse, som alle medlemsstaterne har påtaget sig,

men at den ikke selv umiddelbart skaber rettigheder og pligter for borgerne, dvs. arbejdsgivere og arbejdstagere, i disse stater. Dette fremgår både af teksten og af den omstændighed, at artikel 119 dels indrømmer staterne en frist, som i øvrigt senere er forlænget til den 31. december 1964, til at gennemføre princippet om lige løn til mænd og kvinder, og dels forpligter dem til »derefter at opretholde« denne lighed; denne forpligtelse ville ikke have nogen mening, såfremt artikel 119 alene, umiddelbart og uafhængigt af alle nationale bestemmelser, giver arbejdstagerne krav på i givet fald gennem en retssag ved den kompetente domstol at få overholdt lighedsprincippet. Den belgiske stat har for at efterkomme den forpligtelse, som påhviler den efter artikel 119, nødvendigvis i den nationale ret

måttet indføre en lovbestemmelse, som sætter princippet om ligeløn i kraft; det var et af formålene med kongelig anordning nr. 40 af 24. oktober 1967.

For så vidt angår Sabena's retlige status, må det slås fast, at det drejer sig om et privatretligt aktieselskab, som reguleres af den belgiske lov om handelsselskaber. Det har fået koncession på en offentlig virksomhed, og den belgiske stat er indehaver af langt den største selskabsandel; det er ikke desto mindre et privat selskab, og forholdet mellem det og dets personale reguleres ikke af en anordningsmæssig vedtægt, som er udstedt ensidigt, men af privatretlige kontrakter.

Generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 10. marts 1976.

Præmisser

- 1 Ved dom af 23. april 1975, indgået til Domstolens justitskontor den 2. maj s. å., har Cour du Travail i Bruxelles i medfør af EØF-traktatens artikel 177 stillet to spørgsmål vedrørende virkningen og iværksættelsen af traktatens artikel 119 om princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde;
- 2 disse spørgsmål er opstået i forbindelse med en sag mellem en luftstewardesse (»hôtesse de l'air«) og hendes arbejdsgiver, S. A. »Sabena«, i hvilken sagsøgeren i hovedsagen har nedlagt påstand om erstatning, fordi hun som kvindelig arbejdstager fra den 15. februar 1963 til den 1. februar 1966 i lønmæssig henseende var udsat for forskelsbehandling i forhold til nogle mandlige kolleger, som udførte samme arbejde i deres egenskab af flyassistenter (»commis de bord«);
- 3 ifølge forelæggelsesdommen er der mellem parterne enighed om, at en luftstewardesses arbejde er identisk med en flyassistents, og det er under de givne omstændigheder ubestridt, at der i den omhandlede periode har foreligget en lønmæssig forskelsbehandling til skade for luftstewardessen,

Vedrørende det første spørgsmål (artikel 119's direkte virkning)

- 4 Det første spørgsmål er, om »princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde indføres ved selve traktatens artikel 119 i hver af medlemsstaternes nationale ret«, og om denne artikel »derfor uanset enhver national retsforordning giver arbejdstagere ret til at anlægge sag ved de nationale domstole for at få dette princip overholdt«;
- 5 der spørges i bekræftende fald også, fra hvilket tidspunkt denne virkning skal anerkendes;
- 6 svaret på denne sidste del af det første spørgsmål vil blive givet sammen med svaret på det andet spørgsmål.
- 7 Spørgsmålet om artikel 119's direkte virkning må bedømmes ud fra karakteren af princippet om ligeløn, ud fra det formål, der forfølges med bestemmelsen, og ud fra dens placering i traktatens system;
- 8 artikel 119 har et dobbelt formål;
- 9 på den ene side skal artikel 119 under hensyn til den forskel, der består mellem sociallovgivningernes udviklingstrin i de forskellige medlemsstater, hindre, at virksomhederne i de stater, som faktisk har gennemført princippet om ligeløn, handicappes i konkurrencen inden for Fællesskabet i forhold til virksomheder, som er placeret i stater, der endnu ikke har fjernet den lønmæssige forskelsbehandling til skade for den kvindelige arbejdskraft;
- 10 på den anden side skal bestemmelsen ses i sammenhæng med de sociale mål for Fællesskabet, idet dette ikke indskrænker sig til en økonomisk union men samtidig gennem fælles handling skal sikre sociale fremskridt og stadigt søge at forbedre de europæiske folks levevilkår og beskæftigelsesforhold, således som det fremhæves i traktatens præambel;
- 11 dette mål fremhæves yderligere af, at artikel 119 er indføjet i kapitlet om socialpolitikken, hvis indledende bestemmelse, artikel 117, fastslår, »at det er nødvendigt at fremme en forbedring af arbejdernes leve — og arbejdsvilkår for herigennem at muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau«;

- 12 det følger af dette dobbelte økonomiske og sociale mål, at princippet om ligeløn hører til Fællesskabets grundlag;
- 13 denne betragtning kan i øvrigt forklare, hvorfor det i traktaten bestemmes, at princippet skal anvendes fuldt ud fra udløbet af overgangsperiodens første etape;
- 14 ved fortolkningen af bestemmelsen kan man derfor ikke lægge vægt på den langsommelighed og modstand, som har forsinket den faktiske gennemførelse af dette væsentlige princip i visse medlemsstater;
- 15 i særdeleshed kan man, fordi artikel 119 er kædet sammen med udjævningen af arbejdsvilkårene på et stadigt stigende niveau, se bort fra indvendingen om, at denne artikel kan overholdes på anden måde end gennem en stigning i de laveste lønninger.
- 16 I henhold til artikel 119, stk. 1 har medlemsstaterne pligt til at gennemføre og opretholde »princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde«;
- 17 samme artikels stk. 2 og 3 præciserer de i stk. 1 anvendte begreber løn og arbejde;
- 18 ved anvendelsen af disse bestemmelser må man inden for artikel 119's samlede anvendelsesområde sondre mellem på den ene side direkte og åben forskelsbehandling, som kan konstateres allerede ved hjælp af de i artiklen opstillede kriterier samme arbejde og lige løn, og på den anden side indirekte og skjult forskelsbehandling, som kun kan påvises på grundlag af mere udtrykkelige gennemførelsesbestemmelser af fællesskabsretlig eller national karakter;
- 19 det kan nemlig ikke lades ude af betragtning, at en fuldstændig gennemførelse af artikel 119's mål gennem fjernelse af enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling mellem mænd og kvinder ikke blot inden for de enkelte virksomheder men inden for hele virksomhedsbrancher og endog inden for det samlede økonomiske system i visse tilfælde kan have til forudsætning, at der fastsættes kriterier, hvis gennemførelse kræver udstedelse af passende fællesskabsretlige eller nationale foranstaltninger;

- 20 denne synsmåde gør sig så meget desto mere gældende, som Fællesskabets retsakter herom, som vil blive behandlet under besvarelsen af det andet spørgsmål, gennemfører artikel 119 ved at udvide det snævre kriterium »samme arbejde«, navnlig i overensstemmelse med bestemmelserne i Den internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 100 af 1951 om ligeløn, hvis artikel 2 angår ligeløn for arbejde »af samme værdi«.
- 21 Til den direkte forskelsbehandling, som kan konstateres allerede ved hjælp af de i artikel 119 angivne kriterier, må man navnlig regne forskelsbehandling, som skyldes lovbestemmelser eller kollektive arbejdsoverenskomster, da denne forskelsbehandling kan påvises ved rent retlige undersøgelser;
- 22 det samme gælder i tilfælde af ulige løn til mænd og kvinder for samme arbejde, som udføres i én og samme private eller offentlige virksomhed eller tjeneste;
- 23 i disse tilfælde kan dommeren — som det er påvist i selve forelæggelsesdommen — tilvejebringe alle de faktiske momenter, som kan bidrage til at afgøre, om en kvindelig arbejdstager får lavere løn end en mandlig arbejdstager med samme arbejde;
- 24 artikel 119 kan i hvert fald under sådanne forudsætninger anvendes umiddelbart og kan således for de retsundergivne afføde rettigheder, som domstolene skal beskytte;
- 25 i øvrigt gentager de fleste af de nationale lovbestemmelser, som er truffet til gennemførelse af princippet om ligeløn, i realiteten blot ordene i artikel 119 for så vidt angår direkte forskelsbehandling, når der er tale om samme arbejde;
- 26 i den henseende er den belgiske lovgivning særlig betegnende, eftersom artikel 14 i kgl. anordning nr. 40 af 24. oktober 1967 om kvinders arbejde begrænser sig til at fastslå kvindelige arbejdstageres ret til at anlægge sag ved den kompetente domstol med henblik på en gennemførelse af artikel 119's princip om ligeløn, som der blot henvises til.
- 27 Ordlyden i artikel 119 taler ikke imod denne slutning;

- 28 for det første kan man ikke imod den direkte virkning anføre, at nævnte artikel anvender ordet »princip«, eftersom dette udtryk i traktatens sprog netop bruges til at fremhæve visse bestemmelsers fundamentale karakter, således som det for eksempel fremgår af overskriften til traktatens første del, »principperne«, og af artikel 113, hvorefter der lægges »ensartede principper« til grund for Fællesskabets fælles handelspolitik;
- 29 ved at udvande dette begreb til en vag anvisning ville man derfor indirekte ramme selve Fællesskabets grundlag og sammenhængen i dets forbindelser udadtil;
- 30 der kan heller ikke lægges vægt på, at artikel 119 udtrykkeligt omhandler »medlemsstaterne«;
- 31 som Domstolen allerede har fastslået det i andre sammenhænge, udelukker den omstændighed, at visse af traktatens bestemmelser formelt er rettet til medlemsstaterne, nemlig ikke, at der samtidig tillægges de privatpersoner rettigheder som har interesse i de således fastsatte forpligtelsers overholdelse;
- 32 det fremgår af selve artikel 119's ordlyd, at den påbyder staterne at nå til et resultat inden for en vis frist;
- 33 denne bestemmelses virkeevne kan ikke berøres af den omstændighed, at visse medlemsstater ikke har overholdt den forpligtelse som traktaten pålægger den, og at de fælles institutioner ikke i tilstrækkeligt omfang har reageret mod denne passivitet;
- 34 antog man det modsatte, ville man risikere, at retskrænkelsen blev ophøjet til fortolkningsregel, hvad Domstolen ikke kan gøre uden at komme i strid med den opgave, som er pålagt den ved traktatens artikel 164;
- 35 når artikel 119 endelig henviser til »medlemsstaterne«, omhandler den disse staters udøvelse af alle sådanne funktioner, som effektivt kan bidrage til gennemførelsen af princippet om ligeløn;

- 36 i modsætning til, hvad der er hævdet under sagen, rækker denne bestemmelse derfor langt videre end til en henvisning til de nationale lovgivningsmyndigheders kompetence;
- 37 henvisningen i artikel 119 til »medlemsstaterne« kan derfor ikke fortolkes således, at den udelukker den dømmende myndigheds mellemkomst i form af umiddelbar anvendelse af traktaten.
- 38 Der kan heller ikke lægges vægt på den indvending, at de nationale domsmyndigheders gennemførelse af princippet om ligeløn vil bevirke en ændring af aftaler, som parterne har indgået i kraft af deres private eller faglige selvbestemmelsesret, som for eksempel individuelle kontrakter og kollektive arbejdsoverenskomster;
- 39 da artikel 119 er ufravigelig, gælder forbudet mod forskelsbehandling mellem mandlige og kvindelige arbejdstagere nemlig ikke blot for de offentlige myndigheder men tillige for alle overenskomster, som kollektivt regulerer arbejdslønnen, og for aftaler mellem private.
- 40 Det første spørgsmål skal derfor besvares således, at princippet i artikel 119 om ligeløn kan påberåbes ved de nationale domstole, og at disse domstole har pligt til at sikre beskyttelsen af de rettigheder, som denne bestemmelse tillægger borgerne, navnlig i tilfælde af forskelsbehandling, som umiddelbart skyldes lovbestemmelser eller kollektive arbejdsoverenskomster, og i tilfælde af forskellig løn til kvinder og mænd for samme arbejde, når dette udføres i samme private eller offentlige virksomhed eller tjeneste.
- Vedrørende andet spørgsmål (iværksættelsen af artikel 119 og grænsen mellem Fællesskabets og medlemsstaternes beføjelser)
- 41 Det andet spørgsmål er, om artikel 119 har fået »virkning i medlemsstaternes nationale ret i medfør af retsakter udstedt af Fællesskabets myndigheder«, eller om der »på dette område må anerkendes en enekompetence for den nationale lovgiver«;
- 42 som tidligere nævnt bør dette spørgsmål behandles sammen med problemet om, fra hvilket tidspunkt der skal tillægges artikel 119 direkte virkning.

- 43 Med henblik på alle disse spørgsmål er det hensigtsmæssigt først at opstille en tidsfølge over de retsakter, der er truffet inden for Fællesskabet med henblik på iværksættelsen af den bestemmelse, som skal fortolkes her;
- 44 efter artikel 119's egen ordlyd skulle princippet om ligeløn være ensartet gennemført senest ved udløbet af overgangsperiodens første etape;
- 45 det fremgår af oplysningerne fra Kommissionen, at iværksættelsen af dette princip imidlertid har været præget af betydelige afvigelser og forskydninger i de forskellige stater;
- 46 selv om princippet allerede før traktatens ikrafttræden i det væsentlige var gennemført i nogle medlemsstater dels i medfør af udtrykkelige forfatnings — og lovbestemmelser, dels i medfør af den sociale praksis, som de kollektive arbejdsoverenskomster har fulgt, er dens fulde gennemførelse blevet kraftigt forhalet i andre medlemsstater;
- 47 under disse omstændigheder vedtog medlemsstaterne den 30 december 1961, dagen for udløbet af den i artikel 119 fastsatte frist, en resolution om udligning af lønnen til mænd og kvinder med det formål i visse henseender at præcisere det materielle indhold af princippet om ligeløn, samtidig med at iværksættelsen blev udsat i henhold til en tidstabel;
- 48 i henhold til denne resolution skulle al direkte og indirekte forskelsbehandling være fuldstændigt fjernet inden den 31. december 1964;
- 49 det fremgår imidlertid af Kommissionens oplysninger, at en række af de gamle medlemsstater ikke overholdt fristerne i denne resolution, og at Kommissionen derfor i henhold til de opgaver, som er tildelt den i traktatens artikel 155, måtte sammenkalde regeringsrepræsentanterne og arbejdsmarkedets parter for at undersøge situationen og træffe aftale om de foranstaltninger, som skulle fremme udviklingen mod en fuld gennemførelse af artikel 119's mål;
- 50 dette arbejde førte til, at der efterhånden blev udarbejdet flere beretninger om situationen i de oprindelige medlemsstater, hvoraf den seneste, som indeholder en samlet oversigt, er dateret den 18. juli 1973;

- 51 i denne beretnings konklusion meddelte Kommissionen, at den havde til hensigt i medfør af traktatens artikel 169 at indlede procedurer om overtrædelse over for de medlemsstater, som på det pågældende tidspunkt endnu ikke havde opfyldt deres forpligtelser efter artikel 119, uden at denne advarsel dog fik følger;
- 52 efter lignende drøftelser med de nye medlemsstaters kompetente myndigheder erklærede Kommissionen i sin beretning af 17. juli 1974, at artikel 119 for disse staters vedkommende havde fuld virkning fra 1. januar 1973, og at disse stater derfor fra nævnte tidspunkt har befundet sig i samme situation som de oprindelige medlemsstater;
- 53 den 10. februar 1975 vedtog Rådet for sit vedkommende for at fremskynde den fuldstændige gennemførelse af artikel 119 direktiv nr. 75/117 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19);
- 54 dette direktiv præciserer i visse henseender artikel 119's saglige anvendelsesområde og indeholder desuden forskellige bestemmelser, som i det væsentlige skal forbedre retsbeskyttelsen for de arbejdstagere, som måtte lide tab ved tilsi-desættelsen af det i artikel 119 fastsatte ligelønsprincip;
- 55 i dette direktivs artikel 8 indrømmes medlemsstaterne en frist på 1 år til at sætte egnede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser i kraft.
- 56 Det fremgår udtrykkeligt af artikel 119, at princippet om lige løn til mænd og kvinder skulle være fuldstændigt og uigenkaldeligt gennemført ved udløbet af overgangsperiodens første etape, dvs. den 1. januar 1962;
- 57 uden at der skal tages stilling til de virkninger, som medlemsstaternes resolution af 30. december 1961 kan have haft med henblik på at befordre og fremskynde en fuldstændig gennemførelse af artikel 119, har denne resolution dog ikke gyldigt kunnet ændre den i traktaten fastsatte frist;
- 58 traktaten kan nemlig — med forbehold af særlige bestemmelser — kun ændres i overensstemmelse med fremgangsmåden i artikel 236;

- 59 det fremgår desuden af ovenstående, at princippet i artikel 119 i mangel af overgangsbestemmelser har fuld virkning for de nye medlemsstater fra tiltrædelsestraktatens ikrafttræden, dvs. den 1. januar 1973;
- 60 denne retsstilling har ikke kunnet ændres af direktiv nr. 75/107, som er udstedt i henhold til artikel 100 om harmonisering af lovgivningerne, og som har til formål at fremme gennemførelsen af artikel 119 ved hjælp af en række foranstaltninger, der særlig med henblik på at fjerne indirekte forskelsbehandling skal træffes på nationalt plan, uden at direktivet dog kan afsvække denne artikels virkeevne eller ændre dens tidsmæssige gyldighed.
- 61 Selv om artikel 119 udtrykkeligt er rettet til medlemsstaterne og pålægger disse en pligt til inden for en given frist at gennemføre og derefter opretholde princippet om lige løn, udelukker den forpligtelse, som staterne har påtaget sig, ikke Fællesskabets kompetence på dette område;
- 62 Fællesskabets kompetence fremgår tværtimod af, at artikel 119 indgår i opregningen af traktatens mål inden for »socialpolitikken«, som er omhandlet i afsnit III, hvilket afsnit på sin side indgår i tredje del af »Fællesskabets politik«;
- 63 da artikel 119 ikke udtrykkeligt henviser til de funktioner, som Fællesskabet i givet fald skal udøve med henblik på gennemførelsen af socialpolitikken, må man henholde sig til det almindelige system i traktaten og de heri hjemlede midler, som fremgår af artikel 100, 155 og i påkommende tilfælde 235;
- 64 ingen gennemførelsesbestemmelse kan imidlertid, hvad enten den er truffet af Fællesskabets institutioner eller af de nationale myndigheder, gøre indgreb i artikel 119's direkte virkning, således som denne er beskrevet under besvarelsen af det første spørgsmål.
- 65 Det andet spørgsmål skal derfor besvares således, at artikel 119 skulle være gennemført fuldt ud af de gamle medlemsstater fra den 1. januar 1962, indledningen af overgangsperiodens anden etape, og af de nye medlemsstater fra den 1. januar 1973, tidspunktet for ikrafttrædelsen af tiltrædelsestraktaten;
- 66 den første af disse frister er ikke ændret ved medlemsstaternes resolution af 30. december 1961;

- 67 Rådets direktiv nr. 75/117 er ikke en hindring for artikel 119's direkte virkning, således som denne er beskrevet under besvarelsen af det første spørgsmål, og den i dette direktiv fastsatte tidsgrænse har ingen virkning for de frister, som opstillet i henholdsvis EØF-traktatens artikel 119 og tiltrædelsestraktaten;
- 68 selv på områder, hvor artikel 119 ikke måtte have direkte virkning, kan man ikke fortolke denne bestemmelse således, at den forbeholder den nationale lovgiver en enekompetence med hensyn til at gennemføre princippet om ligeløn, da denne gennemførelse om nødvendigt kan ske gennem et samspil mellem fællesskabs — og nationale bestemmelser.

Vedrørende den foreliggende doms tidsmæssige virkning

- 69 Regeringerne for Irland og Det forenede Kongerige har henledt opmærksomheden på de økonomiske følger, det kan få, hvis Domstolen tillægger bestemmelserne i artikel 119 direkte virkning, idet en sådan afgørelse i adskillige af erhvervslivets brancher ville kunne udløse krav, som strakte sig tilbage til det tidspunkt, hvor nævnte virkning er indtrådt;
- 70 i betragtning af det store antal berørte personer ville sådanne for virksomhederne uforudseelige krav kunne få så alvorlige følger for disses økonomiske situation, at visse af dem ville blive bragt på fallittens rand.
- 71 Selv om de praktiske følger af enhver retsafgørelse omhyggeligt må vurderes, kan man dog ikke gå så langt som til at gribe ind i rettens objektivitet og bringe dens fremtidige anvendelse i fare, blot fordi en retsafgørelse kan få virkninger for fortiden;
- 72 man må dog i betragtning af den adfærd, som flere medlemsstater har udvist, og den holdning, som Kommissionen har indtaget og gentagne gange meddelt de berørte kredse, undtagelsesvis tage hensyn til, at de interesserede parter i en længere periode har set sig foranlediget til at opretholde en praksis, som stred imod artikel 119, skønt den endnu ikke var forbudt efter national ret;

- 73 den omstændighed, at Kommissionen trods de givne advarsler ikke har anlagt sag mod de pågældende medlemsstater om ikke-overholdelse efter artikel 169, kan have bestyrket den fejlagtige opfattelse af artikel 119's virkninger;
- 74 da man ikke kender det samlede beløb, som lønningerne ville have andraget, må det under disse omstændigheder konstateres, at bydende retssikkerhedsbetragtninger med hensyn til samtlige de interesser, som gør sig gældende, offentlige såvel som private, principielt er til hinder for nu at bestride de lønninger, som angår tidligere perioder;
- 75 bortset fra tilfælde hvor arbejdstagere allerede har anlagt retssag eller rejst en tilsvarende administrativ klage, kan den direkte virkning af artikel 119 derfor ikke påberåbes til støtte for krav vedrørende lønperioder, der ligger forud for nærværende doms dato.

Vedrørende sagsomkostningerne

- 76 De udgifter, der er afholdt af Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke godtgøres;
- 77 da retsforhandlingerne i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for Cour du Travail i Bruxelles, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne.

På grundlag af disse præmisser,

kender

DOMSTOLEN

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt den af Cour du Travail i Bruxelles ved dom af 23. april 1975, for ret:

1. Princippet i artikel 119 om lige løn til mænd og kvinder kan påberåbes ved de nationale domstole. Disse har pligt til at sikre beskyttelsen af de rettigheder, som denne bestemmelse

tillægger borgerne, navnlig i tilfælde af forskelsbehandling, som umiddelbart skyldes lovbestemmelser eller kollektive arbejdsoverenskomster, og i tilfælde af forskellig løn til kvinder og mænd for samme arbejde, når det udføres i samme private eller offentlige virksomhed eller tjeneste.

2. Artikel 119 skulle gennemføres fuldt ud af de gamle medlemsstater fra den 1. januar 1962, indledningen af overgangsperiodens anden etape, og af de nye medlemsstater fra den 1. januar 1973, tidspunktet for ikrafttrædelsen af tiltrædelsestraktaten. Den første af disse frister blev ikke ændret ved medlemstaternes resolution af 30. december 1961.
3. Rådets direktiv nr. 75/117 er ikke en hindring for artikel 119's direkte virkning, og den i dette direktiv fastsatte tidsgrænse har ingen virkning for de frister, som er opstillet i henholdsvis EØF-traktatens artikel 119 og tiltrædelsestraktaten.
4. Selv på områder, hvor artikel 119 ikke måtte have direkte virkning, kan man ikke fortolke denne bestemmelse således, at den forbeholder den nationale lovgiver en enekompetence med hensyn til at gennemføre princippet om lige løn, da denne gennemførelse om nødvendigt kan ske gennem et samspil mellem fællesskabs- og nationale bestemmelser.
5. Bortset fra tilfælde hvor arbejdstagere som allerede har anlagt retssag eller rejst en tilsvarende administrativ klage, kan den direkte virkning af artikel 119 ikke påberåbes til støtte for krav vedrørende lønperioder, der ligger forud for nærværende doms dato.

Lecourt

Kutscher

O'Keeffe

Donner

Mertens de Wilmars

Pescatore

Sørensen

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 8. april 1976.

A. Van Houtte

Justitssekretær

R. Lecourt

Præsident