

In de zaak 149/77,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van het Belgische Hof van Cassatie, in het aldaar aanhangig geding tussen

GABRIELLE DEFRENNE, oud-stewardess, wonende te Brussel-Jette,

en

DE BELGISCHE LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJ NV SABENA, gevestigd te Brussel,

om een prejudiciële beslissing inzake de uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: H. Kutscher, president, M. Sørensen en G. Bosco, kamerpresidenten, A. M. Donner, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore, A. J. Mackenzie Stuart, A. O'Keefe en A. Touffait, rechters,

advocaat-generaal: F. Capotorti  
griffier: A. Van Houtte

het navolgende

## ARREST

### Ten aanzien van de feiten

Overwegende dat de feiten, het procesverloop en de krachtens artikel 20 van 's Hof's EEG-Statuut ingediende schriftelijke opmerkingen kunnen worden samengevat als volgt:

I — De feiten en de schriftelijke behandeling

Mejuffrouw Gabrielle Defrenne werd op 10 december 1951 door de Belgische

luchtvaartmaatschappij NV Sabena aangeworven als kandidaat-stewardess. Haar aanstelling werd op 1 oktober 1963 bevestigd bij een nieuw arbeidscontract, waarbij haar de werkzaamheden van boordbediende en stewardess-hoofd cabine werden opgedragen.

Op 15 februari 1968 verliet mejuffrouw Defrenne de dienst overeenkomstig artikel 5, zesde alinea, van het arbeidscontract voor het vliegend boordpersoneel van de Sabena, volgens hetwelk het contract van het vrouwelijk personeel van rechtswege afloopt op de dag waarop betrokkene de leeftijd van 40 jaar bereikt.

Bij haar vertrek ontving mejuffrouw Defrenne een uitkering wegens beëindiging van de loopbaan ten bedrage van twaalf maanden salaris.

Op 9 februari 1970 stelde zij bij de Raad van State van België beroep in tot nietigverklaring van het Koninklijk Besluit van 3 november 1969 waarbij voor het vliegend personeel van de burgerluchtvaart bijzondere bepalingen voor de verkrijging van pensioenrechten waren vastgesteld.

Dit beroep heeft, langs de weg van de prejudiciële procedure, geleid tot een arrest van het Hof van Justitie van 25 mei 1971 in de zaak 80/70 (Jurispr. 1971, blz. 445). Ten gevolge hierop heeft de Raad van State het beroep van mejuffrouw Defrenne bij arrest van 10 december 1971 verworpen.

Tevoren, op 13 maart 1968, had mejuffrouw Defrenne bij de Arbeidsrechtbank te Brussel beroep ingesteld tot veroordeling van de Sabena tot betaling van achterstallig salaris en van een aanvulling op de uitkering wegens beëindiging van de loopbaan en tot vergoeding van de schade die zij bij haar ouderdomspensioen zou hebben geleden.

De Arbeidsrechtbank te Brussel heeft de vorderingen van mejuffrouw Defrenne bij arrest van 17 december 1970 ongegrond verklaard.

Tegen deze uitspraak heeft mejuffrouw Defrenne op 11 januari 1971 beroep ingesteld bij het Arbeidshof te Brussel.

Dit laatste heeft het in eerste aanleg gewezen vonnis bij arrest van 23 april 1975 bevestigd ten aanzien van het tweede en derde punt van de vordering, betreffende de uitkering wegens beëindiging van haar loopbaan en haar pensioenrechten. In verband met het eerste punt van de vordering, betreffende achterstallig salaris, heeft het Arbeidshof te Brussel aan het Hof van Justitie twee prejudiciële vragen gesteld inzake de uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag.

Het Hof van Justitie heeft over deze vragen uitspraak gedaan bij arrest van 8 april 1976 (zaak 43/75, Jurispr. 1976, blz. 456), waarna het Arbeidshof te Brussel mejuffrouw Defrenne bij arrest van 24 december 1976 een bedrag van 12 716 BF heeft toegekend aan achterstallig salaris.

Op 16 september 1976 heeft mejuffrouw Defrenne bij het Belgische Hof van Cassatie beroep ingesteld tegen het arrest van het Arbeidshof van Brussel van 23 april 1975, voorzover daarbij het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Brussel van 17 december 1970 werd bevestigd ten aanzien van het tweede en derde punt van de vordering (veroordeling van de Sabena tot betaling van een aanvulling op de uitkering wegens beëindiging van haar loopbaan en vergoeding van in haar pensioenrechten geleden schade).

Het Belgische Hof van Cassatie, Derde Kamer, besloot bij arrest van 28 november 1977 het geding te schorsen en het Hof van Justitie krachtens artikel 177 EEG-Verdrag te verzoeken om een prejudiciële beslissing over de navolgende vraag:

„Moet artikel 119 EEG-Verdrag, waarin het beginsel van ‚gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid‘ is neergelegd, van het Verdrag, aldus worden uitgelegd, dat het niet slechts gelijke beloning, maar ook gelijke arbeidsvoor-

waarden voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voorschrijft, en meer in het bijzonder, vormt een clause in de arbeidsovereenkomst van een stewardess, bepalende dat de overeenkomst afloopt wanneer de werknemer de leeftijd van veertig jaar heeft bereikt — zulk terwijl vaststaat dat een zodanige bepaling ontbreekt in de overeenkomst van mannelijke boordbedienden die dezelfde arbeid verrichten —, een verboden discriminatie ingevolge genoemd artikel 119 EEG-Verdrag of een beginsel van gemeenschapsrecht, indien die clause geldelijke gevolgen kan hebben, met name voor de uitkering wegens beëindiging van de loopbaan en het pensioen?”

Het arrest van het Belgische Hof van Cassatie is op 12 december 1977 ingeschreven ter griffie van het Hof.

Krachtens artikel 20 van 's Hof's EEG-Statuut zijn op 16 februari 1978 schriftelijke opmerkingen ingediend door mevrouw Defrenne, eiseres tot cassatie, op 20 februari door de Commissie van de Europese Gemeenschappen, op 8 maart door de regering van het Verenigd Koninkrijk en op 9 maart 1978 door de regering van de Italiaanse Republiek.

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

## II — Schriftelijke opmerkingen, ingediend krachtens artikel 20 van 's Hof's EEG-Statuut

Volgens *mevrouw Defrenne*, eiseres tot cassatie, wordt het Hof van Justitie hier in wezen verzocht te beslissen of artikel 119 EEG-Verdrag, dat het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid bekrachtigt, toelaat dat bij de arbeidsvoorwaarden tussen deze werknemers wordt gediscrimineerd, in het bij-

zonder door consequenties in geldelijk opzicht.

a) Volgens de methode van de teleologische interpretatie en het beginsel van het nuttig effect dient artikel 119 EEG-Verdrag te worden geïnterpreteerd met het oog op de doelstellingen van het Verdrag en wel zo dat het een werking krijgt welke aan die doelstellingen beantwoordt.

Zoals uit de artikelen 48 en 117 blijkt, is een der doelstellingen van het EEG-Verdrag de afschaffing van elke discriminatie tussen onderdanen van de Lid-Staten. In diverse uitspraken heeft het Hof van Justitie dit non-discriminatiebegrip nader omschreven. Zo dienen binnen de Gemeenschap een gelijke werkgelegenheid en gelijke overige arbeidsvoorwaarden voor de Gemeenschapsonderdanen te worden verwezenlijkt; het is dan ook welhaast ondenkbaar dat deze gelijkheid tussen onderdanen van hetzelfde land niet zou zijn verzekerd met name als gevolg van discriminerende arbeidsvoorwaarden. Wat meer in het bijzonder artikel 119 betreft, heeft het Hof het dwingend karakter en de rechtstreekse toepasselijkheid van dit artikel erkend, vooral in gevallen waarin discriminaties rechtstreeks voortvloeiden uit wettelijke bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten. In het onderhavige geval gaat het nu juist om een collectieve arbeidsovereenkomst die een onderdeel vormt van het arbeidscontract en die ten aanzien van de vrouwelijke boordbedienden een leeftijdsgrens-clausule bevat welke niet geldt voor de mannelijke boordbedienden die dezelfde arbeid verrichten; deze clause heeft duidelijk een op het geslacht gebaseerd discriminerend karakter. Het enkele feit dat voor vrouwelijke werknemers een lagere leeftijdsgrens geldt, kan gelijk worden gesteld met een salarisdiscriminatie, aangezien een dergelijke clause onmiskenbaar tot gevolg heeft dat vrouwen van hun werkgelegenheid en daardoor van hun salaris worden beroofd vanaf

het moment waarop zij in werking treedt.

De in de arbeidsovereenkomst van mejuffrouw Defrenne vastgelegde leeftijds-grens kan slechts worden uitgelegd als een definitieve lichamelijke ongeschiktheid, bestaande in het enkele feit dat de 40-jarige leeftijd wordt bereikt. De definitieve lichamelijke ongeschiktheid is in de arbeidsovereenkomst zowel voor vrouwelijk als voor mannelijk personeel uitdrukkelijk geregeld. De toekenning van een lagere uitkering aan vrouwelijk personeel wegens een bijzondere lichamelijke ongeschiktheid vormt derhalve een discriminatie die geldelijke gevolgen heeft voor de uitkering wegens beëindiging van de loopbaan.

Het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers bij gelijke arbeid is niet te verwezenlijken, indien niet eerst het beginsel van gelijke arbeidsvoorwaarden wordt geëerbiedigd. Gebeurt dit niet dan is het doel van artikel 119 onmogelijk te bereiken: de discriminatie in arbeidsvoorwaarden leidt tot een discriminatie in de bezoldiging tussen twee werknemers die dezelfde arbeid verrichten.

b) De aan het Hof van Justitie gestelde vraag raakt tevens het bestaan van een beginsel van gemeenschapsrecht dat discriminatie tussen mannen en vrouwen op grond van hun kunne verbiedt.

Wat betreft het door het Belgische Hof van Cassatie gehanteerde begrip rechtsbeginsel of algemeen rechtsbeginsel en de rechtspraak van het Hof inzake de algemene rechtsbeginselen en de bescherming van de fundamentele rechten, moet worden geconstateerd dat het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen een fundamenteel beginsel van het Verdrag vormt en dat het ambtenarenstatuut van de Gemeenschappen een algemeen beginsel bevat dat discriminatie naar kunne verbiedt. Indien het algemeen rechtsbeginsel volgens hetwelk discriminatie naar kunne is verboden,

ten aanzien van de ambtenaren van de Europese instellingen deel uitmaakt van het gemeenschapsrecht waarvan het Hof van Justitie eerbiediging verzekert, dan dient ditzelfde rechtsbeginsel te gelden voor de in de Lid-Staten werkzame vrouwelijke werknemers. Jegens hen bevat artikel 119 van het Verdrag immers uitdrukkelijk een waarborg van non-discriminatie, welke slechts een specifieke modaliteit van het algemene beginsel is.

Anderzijds kan artikel 119 in het gemeenschapsrecht slechts worden gezien als een der formele uitingsvormen van het beginsel dat discriminatie naar kunne is verboden: het Verdrag heeft tot doel de sociale vooruitgang te verzekeren en de voortdurende verbetering van de levensstandaard en arbeidsvoorwaarden na te streven; het dient tevens gelijkheid in de mededinging te waarborgen. Het beleid waarbij vrouwelijk personeel slechts een beperkte loopbaan kan volgen, levert de Sabena een voordeel op van 20 % ten opzichte van luchtvaartmaatschappijen waar de duur van de loopbaan even lang is voor mannen en vrouwen. Derhalve vereisen óók de economische doelstellingen van het Verdrag toepassing van het algemene beginsel dat discriminatie naar kunne verbiedt.

c) In artikel 119 EEG-Verdrag is derhalve het beginsel van gelijke arbeidsvoorwaarden neergelegd, terwijl het beginsel dat discriminatie naar kunne verbiedt, op de door het Verdrag bestreken terreinen — waaronder arbeid — een beginsel van gemeenschapsrecht is dat door het Hof van Justitie op grond van de sociale en economische doelstellingen van het Verdrag wordt toepast.

De regering van de Italiaanse Republiek geeft, na een uiteenzetting van de in Italië geldende wettelijke regeling van gelijke beloning en na de vaststelling dat zij ten volle uitvoering heeft gegeven aan zowel artikel 119 van het Verdrag als richtlijn nr. 75/117 van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader

tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB L 45 van 1975, blz. 19), te kennen dat zij er belang bij heeft dat de gelijkheidsbeginselen en de sociale waarden algemeen toepassing vinden in alle Lid-Staten van de Gemeenschap.

a) Om de volledige en daadwerkelijke toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te waarborgen en te handhaven, moeten in beginsel alle arbeidsvoorwaarden die direct of indirect van invloed zijn op de beloning, gelijk worden getrokken. Artikel 119 verbiedt eveneens indirecte loondiscriminaties die voortvloeien uit discriminaties in arbeidsvoorwaarden en bevat voor de Lid-Staten en alle personen die op het grondgebied van de Gemeenschap optreden, een resultaatverplichting.

b) Het beginsel van gelijkheid van man en vrouw wordt, eveneens wat de arbeidsvoorwaarden betreft, niet alleen door artikel 119 bevestigd; het is tevens impliciet vervat in artikel 117 dat een onderlinge aanpassing op de weg van de vooruitgang beoogt; overigens gaat het hier om de uitdrukking van een fundamenteel recht.

c) De in casu bedoelde discriminatie zou in de zin van de rechtspraak van het Hof zijn gelijk te stellen met een „rechtstreekse” discriminatie: zij vindt haar oorsprong in een contractuele bepaling, kan worden aangetoond aan de hand van een zuiver juridische analyse en vindt plaats ten aanzien van dezelfde arbeid bij één en hetzelfde bedrijf; anderzijds kan zij gelijk worden gesteld met „zijdelingse en verkapte” discriminaties, waar zij haar oorsprong vindt in een bepaling die niet rechtstreeks betrekking heeft op het bedrag der bezoldiging maar in haar toepassing daarop wel terugslaat.

Verschillen in arbeidsvoorwaarden, die ook het bedrag der bezoldiging beïnvloeden, kunnen eventueel gerechtvaardigd zijn op grond van het natuurlijk verschil tussen man en vrouw; deze verschillen moeten evenwel worden gezien als exceptionele afwijkingen van het gelijkheidsbeginsel en dienen ook als zodanig te worden behandeld en geregeld in de rechtsorde van de Lid-Staten. Zij kunnen geen bestaansgrond vinden in een contract noch in algemene rechtsnormen van privaatrechtelijke aard.

d) Het Hof van Justitie heeft in zijn arrest van 8 april 1976 beslist dat de erkenning van de rechtstreekse werking van artikel 119 geen terugwerkende kracht heeft op grond van „dwingende overwegingen van rechtszekerheid met betrekking tot alle ... belangen”, behalve voor het hoofdgeding in die zaak en voor andere reeds lopende gedingen. De Italiaanse regering zet uitvoerig uiteen om welke redenen zij deze beslissing juist acht. In 's Hof's uitspraak in de onderhavige zaak zou deze beslissing over de terugwerkende kracht eveneens op haar plaats zijn, want de verkondiging van het rechtsbeginsel dat artikel 119 EEG-Verdrag discriminatie in de beloning van man en vrouw verbiedt, ook wanneer deze voortvloeit uit een verschil in arbeidsvoorwaarden, vormt een nieuwe jurisprudentiële regel, waarbij men de eisen van rechtszekerheid in acht moet blijven nemen.

e) De door het Belgische Hof van Cassatie gestelde vraag ware als volgt te beantwoorden:

Artikel 119 EEG-Verdrag moet worden uitgelegd als een rechtstreeks werkende bepaling ter opheffing van de bestaande verschillen in arbeidsvoorwaarden die, rechtstreeks of zijdelings, leiden tot ongelijke beloning voor dezelfde of gelijkwaardige arbeid en waarvoor redelijkerwijze geen rechtvaardiging is te vinden in het natuurlijk verschil tussen man en vrouw.

Op de verplichting tot opheffing van het bestaande verschil in arbeidsvoorwaarden tussen man en vrouw kan geen beroep worden gedaan tot staving van loonaanspraken over tijdvakken voorafgaande aan de dag waarop dit arrest is uitgesproken.

De regering van het Verenigd Koninkrijk is van mening dat artikel 119 alleen ten doel heeft te verzekeren dat de beloning van een mannelijke of vrouwelijke werknemer niet wordt beïnvloed door het geslacht. Het heeft noch uitdrukkelijk noch stilzwijgend betrekking op de op het geslacht berustende ongelijkheid op andere terreinen; zoals de leeftijd waarop een werknemer geschikt wordt geacht of ongeschikt wordt voor een bepaald soort werk of de leeftijd waarop de mannelijke of vrouwelijke werknemer pensioen kan nemen en/of een recht op pensioen verkrijgt.

Het Hof heeft in zijn arrest van 8 april 1976 uitdrukkelijk onderscheid gemaakt tussen rechtstreekse en openlijke discriminaties enerzijds en zijdelingse en verkapte discriminaties anderzijds. De beoordeling van de eerste groep discriminaties behoort tot de bevoegdheid van de nationale rechter, terwijl ten aanzien van de zijdelingse en verkapte discriminaties passende maatregelen op communautair en nationaal niveau moeten worden genomen. De in het hoofdgeding opgeworpen problemen gaan niet over de rechtstreekse werking van artikel 119, maar dienen te worden opgelost door middel van passende communautaire en nationale maatregelen. Op communautair niveau is dit geschied bij 's Raads resolutie van 21 januari 1974 betreffende een sociaal actieprogramma (PB nr. C 13 van 1974, blz. 1) en bij 's Raads richtlijn nr. 76/207 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 ar-

beidsvoorwaarden (PB L 39 van 1976, blz. 40); bij gevolg vormt de gecombineerde actie van de Gemeenschap en de nationale wetgevingen het aangewezen middel om de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid, met name wat de bepalingen inzake overlijden en pensioen betreft, mogelijk te maken. Indien men aan artikel 119 de overdreven en onhoudbare uitleg geeft die mejuffrouw Defrenne eraan wil geven, dan wordt dit doel gemist.

Bij een uitlegging van artikel 119 of de artikelen 2, 3 en 117 in die zin dat zij ook een verplichting tot gelijke behandeling op ander terrein dan dat van de bezoldiging meebrengen, zouden dergelijke verplichtingen niet rechtstreeks toepasselijk zijn en geen rechten doen ontstaan die de nationale rechter in een geding tussen particulieren zou moeten handhaven. De kwestie van de gelijkheid van de pensioengerechtigde leeftijd is te ingewikkeld om met behulp van een rechtstreekse toepassing van de verdragsbepalingen te worden opgelost; bovendien zou een dergelijke oplossing onaanvaardbare financiële en economische gevolgen hebben.

De regering van het Verenigd Koninkrijk zou de aan het Hof gestelde vraag als volgt willen beantwoorden:

Artikel 119 EEG-Verdrag verplicht slechts tot gelijke arbeidsvoorwaarden voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, voorzover die kunnen worden geacht van invloed te zijn op de bezoldiging die de werknemer ontvangt als tegenprestatie voor de door hem krachtens het arbeidscontract verrichte arbeid; de opneming in het arbeidscontract voor vrouwelijke werknemers van een clausule over de beëindiging van het contract op een lagere leeftijd dan is voorzien in het contract van mannelijke werknemers die hetzelfde werk verrichten, vormt geen discriminatie die indruist tegen artikel 119 van het Verdrag of tegen enig beginsel van gemeen-

schapsrecht dat rechtstreeks toepasselijk is in die zin dat het voor de justitiabelen rechten kan doen ontstaan die de nationale rechters dient te handhaven.

*De Commissie van de Europese Gemeenschappen* merkt op dat eiseres tot cassatie als middel aanvoert schending zowel van artikel 119 EEG-Verdrag als van een op de artikelen 2, 3 en 117 van dat Verdrag gegrond algemeen beginsel van gemeenschapsrecht.

a) Dat een stewardess en een boordbediende dezelfde arbeid verrichten en dat krachtens artikel 119 een stewardess derhalve dezelfde bezoldiging moet ontvangen als een boordbediende, wordt niet betwist. Het gaat echter om de vraag of onder gelijke beloning in de zin van artikel 119 tevens moet worden verstaan gelijkheid van alle arbeidsvoorwaarden en of het in strijd is met het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers indien in het arbeidscontract van een stewardess een clause wordt opgenomen waarin is vastgelegd wanneer het contract afloopt, terwijl het contract van een mannelijke werknemer een dergelijke clause niet bevat.

Beslist zal moeten worden of artikel 119 ten doel heeft een algemeen beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen ten aanzien van alle contractuele en reglementaire elementen die op een of andere manier verband houden met de arbeid, vast te leggen, dan wel of het voor de werknemers in elke Lid-Staat een gelijke beloning voor gelijke arbeid zonder onderscheid naar kunne van de werknemer wil verzekeren.

In het eerste geval moet de bezoldiging worden geacht alle arbeidsvoorwaarden te omvatten, met name die inzake aanwerving en ontslag, en met inbegrip van de sociale zekerheidsuitkeringen in het algemeen en de pensioenregelingen in het bijzonder, die nog het nauwst verband houden met de bezoldiging. Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat

„een in het kader van een wettelijk stelsel van sociale zekerheid ingesteld pensioenrecht geen door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking indirect betaald voordeel in de zin van artikel 119, tweede alinea, van het EEG-Verdrag vormt”. Artikel 119 heeft derhalve vooral ten doel in elke Lid-Staat een gelijke — directe dan wel indirecte — beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid te verzekeren; het bevat geen algemeen beginsel van gelijkheid voor mannen en vrouwen ten aanzien van alle elementen die op enigerlei wijze verband houden met de arbeid. De gestrengheid van het in artikel 119 neergelegde beginsel staat in rechtstreeks verband met zijn beperkt toepassingsgebied.

De vaststelling door de partijen bij een arbeidscontract van een bepaalde termijn valt dus buiten het toepassingsgebied van artikel 119.

Wat betreft de vraag of ook de geldelijke gevolgen van de vaststelling van een dergelijke termijn niet discriminerend in de zin van artikel 119 kunnen worden geacht, merkt de Commissie op dat het Hof van Justitie zich reeds in zijn arrest van 25 mei 1971 heeft uitgesproken over de kwestie van het pensioen. Op grond van dit arrest heeft het Arbeidshof te Brussel toen de vordering van mejuffrouw Defrenne tot schadevergoeding ter zake van haar ouderdomspensioen verworpen.

Mejuffrouw Defrenne betoogt nu met betrekking tot uitkering wegens beëindiging van haar loopbaan, dat deze uitkering onmiskenbaar een in artikel 119 bedoeld indirect voordeel is. Derhalve had zij eenzelfde uitkering moeten ontvangen als die welke ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomst van 1963 toekwam aan een boordbediende met dezelfde anciënniteit en die op dezelfde leeftijd definitief ongeschikt wordt verklaard voor de dienst.

Bij onderzoek van de nationale fiscale en sociale wetgevingen blijkt niet duidelijk of een dergelijke uitkering wegens beëindiging van de loopbaan als bezoldigingselement is te beschouwen. Dit onderzoek legt overigens weinig gewicht in de schaal, want ongeacht het resultaat is er stellig sprake van een discriminatie in de zin van artikel 119, indien wel aan een man bij het einde van diens loopbaan een uitkering wordt toegekend doch onder dezelfde omstandigheden niet aan een vrouw, of indien een vrouw een lagere uitkering ontvangt dan een man in een overigens gelijke situatie, met name wat de anciënniteit in de dienst betreft. In het onderhavige geval ontvangen stewardessen en boordbedienden bij beëindiging van hun loopbaan echter hetzelfde bedrag; het enige verschil in behandeling tussen de vrouwelijke en mannelijke boordbedienden is gelegen in de leeftijd waarop die uitkering wordt toegekend.

Men zou ook kunnen stellen dat een uitkering wegens definitieve ongeschiktheid voor de dienst een in artikel 119 bedoeld geldelijk voordeel is dat de werkgever direct aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt. Maar dan nog is het zo dat mannelijke en vrouwelijke vliegende boordbedienden door de Sabena gelijk worden behandeld en bij definitieve ongeschiktheitsverklaring voor de dienst een uitkering ontvangen die precies gelijk is en volgens dezelfde maatstaven wordt berekend, zonder onderscheid naar kunne.

Mejuffrouw Defrenne haalt twee feitelijke situaties door elkaar, die weliswaar allebei aanleiding geven tot een uitkering door de werkgever maar van volstrekt verschillende aard en moeilijk te vergelijken zijn, namelijk enerzijds die waarin de werknemer definitief ongeschikt is verklaard voor zijn functie en anderzijds die waarin de werknemer een contractueel vastgelegde leeftijdsgrens heeft bereikt. In ieder geval staat het aan de nationale rechter hierover een oordeel uit te spreken.

De moeilijkheid is geheel gelegen in het feit dat zuiver identieke situaties van man en vrouw onmogelijk te vergelijken zijn, zoals eigenlijk zou moeten gebeuren. Het is dan ook zeer moeilijk zich op dat punt definitief uit te spreken. Men kan hoogstens zeggen dat artikel 119 niet doelt op discriminaties in de aanstellings- en arbeidsvoorwaarden als zodanig, doch dat de daaruit voortvloeiende discriminaties in strijd met artikel 119 kunnen worden geacht.

b) Met betrekking tot de artikelen 2, 3 en 117 van het Verdrag wijst de Commissie erop dat de Raad in zijn resolutie van 21 januari 1974 als te ondernemen actie onder meer heeft vastgelegd „de gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken voor wat betreft de toegang tot arbeid en beroepsopleiding en de gelegenheid in hun beroep vooruit te komen, alsmede arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de bezoldiging”, dat hij voorts inzake de bezoldiging richtlijn nr. 75/117 en inzake de tewerkstelling van vrouwen in het algemeen richtlijn nr. 76/207 heeft gegeven. In deze laatste is de sociale zekerheid echter uitgesloten, daar het beginsel van gelijke behandeling op dit gebied geleidelijk door middel van latere maatregelen dient te worden verwezenlijkt. In een der overwegingen van richtlijn nr. 76/207 wordt artikel 117 EEG-Verdrag bijna letterlijk aangehaald. Gezien de sociale doelstelling van het Verdrag, zou artikel 117 derhalve kunnen worden beschouwd als een algemeen beginsel van het gemeenschapsrecht, dat dient te worden aangevend om de door artikel 119 niet geheel verwezenlijkte gelijke behandeling van mannen en vrouwen te vervolmaken. Luidens artikel 9 van de richtlijn hebben de Lid-Staten evenwel 30 maanden de tijd om de noodzakelijke uitvoeringsmaatregelen in werking te doen treden. Derhalve is een discriminatie in leeftijdsgrens zoals in het hoofdgeding wordt aangevoerd, eerst vanaf augustus 1978 ingevolge het gemeenschapsrecht verboden.



Tot zolang kan mejuffrouw Defrenne aan een algemeen beginsel van het gemeenschapsrecht uitsluitend aanspraken ontleen, indien aan dit beginsel rechtstreekse werking is toegekend. Aan artikel 117 kan, gezien de redactie en brede reikwijdte van dit artikel, deze rechtstreekse werking niet worden toegekend.

Bovenstaande overwegingen hebben alleen betrekking op de door het gemeenschapsrecht gewaarborgde rechten en de verplichtingen van de Lid-Staten voor de toepassing van dit recht. Over de vraag of het omstreden contractbeding rechtmatig is volgens een nationale wetgeving die ter uitvoering van de richtlijn reeds tot stand zou zijn gekomen, alsmede over de fundamentele rechten die de Lid-Staten hun onderdanen krachtens hun grondwet of internationale verplichtingen dienen te waarborgen, zeggen bovenstaande overwegingen niets.

c) De door het Belgische Hof van Cassatie gestelde vraag ware als volgt te beantwoorden:

Artikel 119 van het Verdrag, dat het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid verkondigt, doelt alleen op gelijke beloning. Uit hoofde van deze bepaling zijn slechts verboden discriminaties betreffende enige vorm of enig ele-

ment van beloning voor dezelfde arbeid, doch geen discriminaties met betrekking tot aanstellings- en arbeidsvoorwaarden.

Overeenkomstig artikel 9 van 's Raads richtlijn nr. 76/207 van 9 februari 1976 dienen de Lid-Staten binnen een termijn van dertig maanden volgende op de kennisgeving van deze richtlijn de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke maatregelen in werking te doen treden om aan deze richtlijn te voldoen en met name om mannen en vrouwen gelijke arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, zonder discriminatie op grond van geslacht, te verzekeren.

### III — Mondelinge behandeling

Ter terechtzitting van 2 mei 1978 hebben mejuffrouw Defrenne, eiseres tot cassatie, ten deze vertegenwoordigd door J. Heynderickx, advocaat te Brussel, de regering van het Verenigd Koninkrijk, ten deze vertegenwoordigd door P. D. Scott, en de Commissie van de Europese Gemeenschappen; ten deze vertegenwoordigd door haar juridisch adviseur M.-J. Jonczy, mondelinge opmerkingen gemaakt en de door het Hof gestelde vragen beantwoord.

De advocaat-generaal heeft ter terechtzitting van 30 mei 1978 conclusie genomen.

## Ten aanzien van het recht

- 1 Overwegende dat het Belgische Hof van Cassatie bij arrest van 28 november 1977, ingekomen ten Hove op 12 december 1977, krachtens artikel 177 EEG-Verdrag een vraag heeft gesteld over de strekking van het in artikel 119 van het Verdrag neergelegde beginsel van non-discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers;
- 2 Overwegende dat deze vraag is gesteld in een geding, aangespannen voor Belgische arbeidsrechtcolleges door Gabriëlle Defrenne, oud-stewardess, tegen de Belgische luchtvaartmaatschappij Sabena, nadat zij, overeenkomstig

- de bepalingen van haar arbeidscontract, bij het bereiken van de leeftijdsgrens van 40 jaar was ontslagen;
- 3 dat mejuffrouw Defrenne aanvankelijk bij de Arbeidsrechtbank te Brussel op grond van artikel 119 EEG-Verdrag een vordering had ingesteld tot veroordeling van de Sabena tot betaling van
    - 1° een vergoeding op grond dat zij als vrouwelijke werknemer op bezoldigingsgebied was gediscrimineerd ten opzichte van haar mannelijke collega's, die als boordbediende dezelfde arbeid verrichtten;
    - 2° een aanvulling van de uitkering wegens beëindiging van haar loopbaan, ter hoogte van het verschil tussen de uitkering die zij bij haar vertrek in feite had ontvangen, en de uitkering die een definitief voor de dienst ongeschikt verklaarde boordbediende van 40 jaar en met dezelfde anciënniteit zou hebben ontvangen;
    - 3° vergoeding van de door haar in pensioenopzicht geleden schade;
  - 4 dat de Arbeidsrechtbank deze vordering bij vonnis van 17 december 1970 in haar geheel ongegrond heeft verklaard;
  - 5 dat na door verzoekster ingesteld hoger beroep het Arbeidshof te Brussel het in eerste aanleg gewezen vonnis ten aanzien van het tweede en derde onderdeel van de vordering bij arrest van 23 april 1975 heeft bekrachtigd;
  - 6 dat het Arbeidshof voor zijn beslissing over het eerste onderdeel van de vordering, het Hof van Justitie twee prejudiciële vragen heeft gesteld die het voorwerp zijn van het arrest van 8 april 1976 in de zaak 43/75 (Jurispr. 1976, blz. 456);
  - 7 dat het Arbeidshof in aansluiting op deze prejudiciële beslissing verzoekster bij arrest van 24 november 1976 het door haar gevorderde achterstallig salaris tot een bedrag van 12 716 BF, verhoogd met kosten en interesten, heeft toegekend;
  - 8 dat nadat mejuffrouw Defrenne tegen het arrest van het Arbeidshof beroep in cassatie had ingesteld ten aanzien van de verworpen onderdelen van de vordering, het Hof van Cassatie zich zijnerzijds krachtens artikel 177 van het Verdrag tot het Hof van Justitie heeft gewend;

- 9 Overwegende dat voorts nog zij vermeld dat mejuffrouw Defrenne in ditzelfde verband bij de Belgische Raad van State beroep had ingesteld tegen het Belgisch Koninklijk Besluit van 3 november 1969 betreffende de rustpensioenen van het vliegend personeel van de burgerlijke luchtvaart, welk beroep inzonderheid betrekking had op de geldigheid van een bepaling in dat besluit waarbij de stewardessen van de betrokken regeling werden uitgesloten;
- 10 dat de Raad van State van zijn kant het Hof van Justitie vragen heeft gesteld over de uitlegging van artikel 119 van het Verdrag, welke vragen het voorwerp zijn van het arrest van 25 mei 1971 in de zaak 80/70 (Jurispr. 1971, blz. 445);
- 11 Overwegende dat het Hof van Cassatie ter oplossing van de thans bij haar aanhangige geschilpunten een uit twee onderdelen bestaande prejudiciële vraag heeft gesteld die aparte antwoorden verlangt, daar zij betrekking heeft op de omvang van het toepassingsgebied van artikel 119 van het Verdrag enerzijds en op het eventuele bestaan van een algemeen beginsel van gemeenschapsrecht inzake de opheffing van discriminaties tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in aanstellings- en arbeidsvoorwaarden, anders dan die betreffende de eigenlijke bezoldiging, anderzijds;

*Ten aanzien van het eerste onderdeel van de vraag, betreffende de strekking van artikel 119 EEG-Verdrag*

- 12 Overwegende dat het Hof van Cassatie in het eerste onderdeel van zijn vraag wenst te vernemen of het in artikel 119 neergelegde beginsel van gelijke beloning aldus kan worden uitgelegd dat het in het algemeen gelijke arbeidsvoorwaarden voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voorschrijft, zodat er sprake zou zijn van een ingevolge deze bepaling verboden discriminatie, indien de arbeidsovereenkomst van een stewardess een clause bevat bepalende dat de overeenkomst afloopt wanneer de werknemer de leeftijd van veertig jaar bereikt, zulks terwijl vaststaat dat een zodanige bepaling ontbreekt in de overeenkomst van mannelijke boordbedienden die dezelfde arbeid verrichten;
- 13 Overwegende dat volgens verzoekster in het hoofdgeding artikel 119 ruim moet worden uitgelegd, in die zin dat het slechts een specifieke verwoording is van een algemeen beginsel van non-discriminatie dat op velerlei wijze in het Verdrag tot uitdrukking komt;

- 14 dat meer in het bijzonder de omstreden clause in de arbeidsovereenkomst van stewardessen, welke voor hen een leeftijdsgrens van 40 jaar vastlegt, wordt getroffen door de non-discriminatieregel van artikel 119, enerzijds omdat een vrouwelijke werknemer slechts in het genot kan komen van eenzelfde bezoldiging als de mannelijke werknemers indien jegens haar eerst de gelijkheid van de voorwaarden voor tewerkstelling is geëerbiedigd, en anderzijds omdat de in de arbeidsovereenkomst voor stewardessen voorgeschreven leeftijdsgrens nadelige geldelijke gevolgen heeft voor de uitkering wegens beëindiging van de loopbaan en voor het pensioen;
- 15 Overwegende dat het toepassingsgebied van artikel 119 moet worden bepaald aan de hand van het systeem der sociale bepalingen van het Verdrag, die zijn samengebracht in het hoofdstuk bestaande uit de artikelen 117 en volgende;
- 16 dat de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden in de artikelen 117 en 118 in hun algemeenheid worden beschouwd, met het oog op een harmonisatie van de sociale stelsels der Lid-Staten en een nader tot elkaar brengen van de desbetreffende wettelijke bepalingen;
- 17 dat de opheffing van de op het geslacht van werknemers gegronde discriminaties ontwijfelbaar deel uitmaakt van dit programma voor sociaal en wetgevend beleid, dat op sommige punten nader is uitgewerkt in 's Raads resolutie van 21 januari 1974 (PB C 13 van 1974, blz. 1);
- 18 dat dit eveneens de opvatting is die ten grondslag ligt aan 's Raads richtlijn nr. 76/207 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);
- 19 dat in tegenstelling tot de voornamelijk programmatische bepalingen van de artikelen 117 en 118, artikel 119 dat alleen betrekking heeft op het probleem van de salarisdiscriminaties tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers, een bijzondere regel vormt, waarvan de toepassing aan nauwkeurige gegevens is gebonden;
- 20 dat derhalve de draagwijdte van dit artikel niet mag worden uitgebreid tot andere elementen in de arbeidsverhouding dan die waarop het uitdrukkelijk ziet;

- 21 dat met name de omstandigheid dat bepaalde arbeidsvoorwaarden — zoals de vaststelling van een zekere leeftijdsgrens — geldelijke gevolgen kunnen hebben, onvoldoende reden vormt om dergelijke voorwaarden onder het toepassingsgebied te brengen van artikel 119, dat op het nauw verband tussen de aard van de arbeidsprestatie en de hoogte van het salaris berust;
- 22 dat dit temeer geldt nu het uitgangspunt van artikel 119 — te weten het vergelijkbaar karakter van de arbeidsprestaties van werknemers van het ene en van het andere geslacht — een factor vormt waarbij alle werknemers gelijk worden gesteld, terwijl bij de beoordeling van de overige aanstellings- en arbeidsvoorwaarden in diverse opzichten factoren aan de orde komen verband houdend met het geslacht van de werknemers, waarbij acht wordt geslagen op de bijzondere positie van de vrouw in het arbeidsproces;
- 23 dat bij gevolg de bewoordingen van artikel 119 niet zozeer mogen worden opgerekt dat enerzijds de rechtstreekse toepasselijkheid, die deze bepaling op haar eigenlijke gebied moet worden toegekend, in gevaar wordt gebracht en anderzijds een gebied wordt betreden dat door de artikelen 117 en 118 aan de beoordeling van de aldaar genoemde autoriteiten is voorbehouden;
- 24 dat derhalve op het eerste onderdeel van de vraag moet worden geantwoord dat artikel 119 niet aldus mag worden uitgelegd dat het naast de gelijkheid van beloning ook de gelijkheid van de andere op mannelijke en vrouwelijke werknemers toepasselijke arbeidsvoorwaarden voorschrijft;

*Ten aanzien van het tweede onderdeel van de vraag, betreffende het bestaan van een algemeen beginsel dat discriminaties naar geslacht in aanstellings- en arbeidsvoorwaarden verbiedt*

- 25 Overwegende dat het tweede onderdeel van de vraag inhoudt of, buiten de specifieke bepalingen van artikel 119, in het gemeenschapsrecht een algemeen beginsel geldt dat discriminaties naar geslacht in aanstellings- en arbeidsvoorwaarden van mannelijke en vrouwelijke werknemers verbiedt;
- 26 Overwegende dat het Hof reeds herhaaldelijk heeft vastgesteld dat de eerbiediging van de fundamentele rechten van de mens deel uitmaakt van de algemene beginselen van het gemeenschapsrecht welks eerbiediging het tot taak heeft te verzekeren;

- 27 dat het geen twijfel kan lijden dat de opheffing van discriminaties naar geslacht deel uitmaakt van die fundamentele rechten;
- 28 dat deze opvattingen overigens zijn erkend in het Europees Sociaal Handvest van 18 november 1961 en Conventie III van de Internationale Arbeidsorganisatie van 25 juni 1958 met betrekking tot de discriminatie ten aanzien van werkgelegenheid en beroep;
- 29 dat ten deze zij opgemerkt dat het Hof in zijn arresten van 7 juni 1972 in de zaak 20/71, *Sabbatini-Bertoni* (Jurispr. 1972, blz. 345) en van 20 februari 1975 in de zaak 21/74, *Airola* (Jurispr. 1975, blz. 221), heeft erkend dat gelijke arbeidsvoorwaarden moeten worden verzekerd voor mannelijke en vrouwelijke werknemers die door de Gemeenschap zelf zijn tewerkgesteld in het kader van het Ambtenarenstatuut;
- 30 dat daarentegen voor wat betreft de onder het nationale recht vallende arbeidsbetrekkingen, de Gemeenschap ten tijde van de aan het oordeel van de Belgische rechters onderworpen feiten geen enkele controle- of waarborgfunctie had inzake de naleving van het beginsel van gelijkheid van arbeidsvoorwaarden — anders dan die betreffende de bezoldiging — tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers;
- 31 dat, zoals hierboven is vermeld, in het kader van het gemeenschapsrecht in de betrokken tijd alleen sprake was van de in de artikelen 117 en 118 van het Verdrag neergelegde bepalingen van programmatische aard over de algemene ontwikkeling van het sociaal welzijn, met name ten aanzien van de aanstellings- en arbeidsvoorwaarden;
- 32 dat bij gevolg de aan de beoordeling van de Belgische rechter onderworpen situatie valt onder de bepalingen en beginselen van het nationaal recht en het in die Lid-Staat geldende internationale recht;
- 33 dat derhalve op het tweede onderdeel van de vraag moet worden geantwoord dat ten tijde van de aan het hoofdgeding ten grondslag liggende feiten, voor wat betreft de aan het nationale recht onderworpen arbeidsbetrekkingen, geen regel van gemeenschapsrecht bestond die discriminaties tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in arbeidsvoorwaarden anders dan die betreffende de in artikel 119 van het Verdrag bedoelde bezoldigingsregeling verbood;

## Ten aanzien van de kosten

- 34 Overwegende dat de kosten, door de Commissie en door de regeringen van het Verenigd Koninkrijk en de Italiaanse Republiek wegens indiening hunner kosten bij het Hof gemaakt, niet voor vergoeding in aanmerking kunnen komen;
- 35 dat de procedure ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding als een aldaar gerezen incident is te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen;

## HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de door het Belgische Hof van Cassatie bij diens arrest van 28 november 1977 gestelde vragen, verklaart voor recht:

**Artikel 119 EEG-Verdrag mag niet aldus worden uitgelegd dat het naast de gelijkheid van beloning ook de gelijkheid van de andere op mannelijke en vrouwelijke werknemers toepasselijke arbeidsvoorwaarden voorschrijft.**

Ten tijde van de aan het hoofdgeding ten grondslag liggende feiten bestond voor wat betreft de aan het nationale recht onderworpen arbeidsbetrekkingen, geen regel van gemeenschapsrecht die discriminaties tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in arbeidsvoorwaarden anders dan die betreffende de in artikel 119 EEG-Verdrag bedoelde bezoldigingsregeling verbood.

|           |                  |         |          |                    |
|-----------|------------------|---------|----------|--------------------|
| Kutscher  | Sørensen         | Bosco   | Donner   | Mertens de Wilmars |
| Pescatore | Mackenzie Stuart | O'Keefe | Touffait |                    |

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op vijftien juni negentienhonderdachtenzeventig.

De griffier  
A. Van Houtte

De president  
H. Kutscher