

DOMSTOLENS DOM

31. maj 1995 *

I sag C-400/93,

angående en anmodning, som den faglige voldgiftsret i medfør af EØF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

Specialarbejderforbundet i Danmark

mod

Dansk Industri, tidligere Industriens Arbejdsgivere, for Royal Copenhagen A/S,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af EØF-traktatens artikel 119 og Rådets direktiv 75/117/EØF 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),

har

DOMSTOLEN

sammensat af præsidenten, G.C. Rodríguez Iglesias, afdelingsformændene F.A. Schockweiler (refererende dommer) og C. Gulmann samt dommerne G.F. Mancini,

* Processprog: dansk.

C.N. Kakouris, J.C. Moitinho de Almeida, J.L. Murray, D.A.O. Edward, J.-P. Puissochet, G. Hirsch og L. Sevón,

generaladvokat: P. Léger

justitssekretær: assisterende justitssekretær H. von Holstein,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

- Specialarbejderforbundet i Danmark ved konsulent Ulrik Jørgensen, Landsorganisationen i Danmark
- Dansk Industri for Royal Copenhagen A/S ved direktør Niels Overgaard, Dansk Industri
- den tyske regering ved Ministerialrat Ernst Röder og Regierungsrat zur Anstellung Bernd Kloeke, begge Forbundsøkonomiministeriet, som befuldmægtigede
- den portugisiske regering ved Director dos Serviços de Assuntos Jurídicos da Direccção-Geral das Comunidades Europeias, Luís Fernandes, Udenrigsministeriet, og Director-Geral das Condições de Trabalho, Fernando Ribeiro Lopes, Arbejds- og Socialministeriet, som befuldmægtigede
- Det Forenede Kongerige ved Assistant Treasury Solicitor John E. Collins, som befuldmægtiget, bistået af Barrister David Pannick QC
- Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved juridisk konsulent Hans Peter Hartvig og Marie Wolfcarius, Kommissionens Juridiske Tjeneste, som befuldmægtigede,

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at der er afgivet mundtlige indlæg i retsmødet den 31. januar 1995 af Specialarbejderforbundet i Danmark ved Ulrik Jørgensen, af Dansk Industri for Royal Copenhagen A/S ved chefkonsulent Allan K. Larsen, af den tyske regering ved Ernst Röder, af Det Forenede Kongerige ved John E. Collins og David Pannick og af Kommissionen ved Hans Peter Hartvig og Marie Wolfcarius,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 21. februar 1995,

afsagt følgende

Dom

- 1 Ved beslutning af 27. august 1993 indgået til Domstolen den 31. august 1993 har den faglige voldgiftsret i medfør af EØF-traktatens artikel 177 forelagt fire præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af EØF-traktatens artikel 119 og Rådets direktiv 75/117/EØF 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, herefter benævnt »direktivet«).
- 2 Disse spørgsmål er blevet rejst under en tvist mellem Specialarbejderforbundet i Danmark (herefter benævnt »Specialarbejderforbundet«) og Dansk Industri for Royal Copenhagen A/S (herefter benævnt »Royal Copenhagen«).

- 3 Royal Copenhagen er en virksomhed, der fremstiller keramiske produkter. Den beskæftiger ca. 1 150 medarbejdere med fremstilling af sådanne produkter, hvoraf 40% er mænd, og 60% er kvinder. Medarbejderne kan opdeles i tre grupper: drejergruppen, som ved hjælp af forskellige teknikker former porcelænsmassen, malergruppen, som dekorerer produkterne, og arbejdsmandsgruppen, som beskæftiger sig med betjening af ovne, sortering, slibning, intern transport mv.
- 4 Drejergruppen består af ca. 200 personer og malergruppen af 453 personer. Disse grupper kan igen opdeles i en række undergrupper, som f.eks. inden for drejergruppen rollerdrejerne, der er beskæftiget ved maskiner, der automatisk drejer keramiske produkter, og inden for malergruppen blåmalerne, som med pensel dekorerer produkterne, og plattemalerne, som sprøjtemaler platter, hvori motivet er præget, og derefter fjerner malingen fra dele af motivet ved hjælp af en svamp.
- 5 Alle disse medarbejdere er omfattet af samme overenskomst. Efter overenskomsten aflønnes de som udgangspunkt med akkordløn, dvs. med en løn, hvis størrelse helt eller delvis afhænger af arbejdsresultatet. De kan imidlertid vælge aflønning med en fast timeløn, der er ens for alle medarbejdergrupper. Cirka 70% af drejerne og cirka 70% af malerne er på akkordløn. Deres løn består af en fast akkordandel, der udbetales som en basisløn pr. time, og en variabel akkordløn, der udbetales pr. produceret genstand.
- 6 Gruppen akkordlønnede rollerdrejere består af 26 personer, alle mænd, og udgør ca. 18% af den samlede akkordlønnede drejergruppe. Gruppen akkordlønnede blåmalere består af 156 personer, heraf 155 kvinder og 1 mand, og udgør ca. 49% af den samlede akkordlønnede malergruppe. Gruppen akkordlønnede plattemalere

består af 51 personer, alle kvinder, og udgør ca. 16% af den samlede akkordlønnede malergruppe.

- 7 I april 1990 var gennemsnitslønnen for akkordlønnede rollerdrejere 103,93 kr. pr. time med en fast akkordandel på 71,69 kr. Den højstlønnede tjente 118 kr. pr. time og den lavestlønnede 86 kr. pr. time. I samme periode var gennemsnitslønnen for akkordlønnede blåmalere 91 kr. pr. time med en fast akkordandel på 57 kr. Den højstlønnede tjente 125 kr. pr. time og den lavestlønnede 72 kr. pr. time. Gennemsnitslønnen for akkordlønnede plattemalere var 116,20 kr. pr. time med en fast akkordandel på 35,85 kr. Den højstlønnede tjente 159 kr. pr. time og den lavestlønnede 86 kr. pr. time.
- 8 Specialarbejderforbundet, der fandt, at Royal Copenhagen tilsidesatte ligelønskra-
vet, fordi gennemsnitsakkordindtjeningen pr. time for blåmalerne, som bortset
fra en person alle er kvinder, var lavere end for rollerdrejerne, som alle er mænd,
anlagde sag ved den faglige voldgiftsret. For voldgiftsretten har Specialarbej-
derforbundet nedlagt påstand om, at Royal Copenhagen tilpligtes at anerkende,
atblåmalerne udfører arbejde af samme værdi som rollerdrejerne, og at bringe gen-
snitsakkordindtjeningen for blåmalerne på niveau med gennemsnitsakkordind-
tjeningen for rollerdrejerne.
- 9 Den faglige voldgiftsret var af den opfattelse, at tvistens afgørelse beror på en for-
tolkning af traktatens artikel 119 og af direktivet, og besluttede derfor at forelægge
præjudicielle spørgsmål for Domstolen. Voldgiftsretten har i forelæggelsesbeslut-
ningen understreget, at forelæggelsen for Domstolen ikke omfatter spørgsmålet om
værdien af det arbejde, de forskellige medarbejdergrupper udfører, men derimod

en række spørgsmål, der udspringer af, at der i hovedsagen er tale om aflønning efter akkordlønsystemer, og af det valg af sammenligningsgrupper, som Specialarbejderforbundet har foretaget.

10 Den faglige voldgiftsret har følgelig forelagt Domstolen følgende spørgsmål:

- »1) Finder artikel 119 i EØF-traktaten og direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om lige løn til mænd og kvinder anvendelse på lønsystemer, hvor indtjeningen helt eller i væsentlig grad beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat (akkordlønsystemer)?

Hvis spørgsmål 1) besvares bekræftende, bedes yderligere følgende spørgsmål besvaret:

- 2) Er reglerne om ligeløn i artikel 119 i EØF-traktaten og i direktiv 75/117 af 10. februar 1975 om lige løn til mænd og kvinder anvendelige ved sammenligning af to grupper lønmodtagere, såfremt den gennemsnitlige timefortjeneste for den ene gruppe akkordlønnede, der overvejende består af kvinder, som udfører én type arbejde, er væsentlig lavere end den gennemsnitlige timefortjeneste for den anden gruppe akkordlønnede, der overvejende består af mænd, som udfører en anden type arbejde, såfremt det forudsættes, at kvindernes og mændenes arbejde kan tillægges samme værdi?
- 3) Under forudsætning af, at den ene gruppe overvejende består af kvinder, og den anden overvejende består af mænd, kan man da stille krav til gruppernes

sammensætning, f.eks. med hensyn til antal af personer i grupperne eller andel af samtlige medarbejdere i virksomheden?

Kan direktivet i givet fald anvendes til at skaffe to grupper af f.eks. kvindelige ansatte samme løn ved en mellemliggende sammenligning med en gruppe mandlige ansatte?

Problemstillingen kan bl.a. belyses ved følgende:

En gruppe af overvejende mandlige arbejdere benævnt A og to grupper af overvejende kvindelige arbejdere benævnt henholdsvis B og C udfører arbejde af samme værdi, og gennemsnitsindtjeningen i akkord er størst for gruppe C, næststørst for gruppe A og mindst for gruppe B. Kan gruppe B sammenligne sig med gruppe A og kræve lønnen hævet til gruppe A's niveau, og kan gruppe A derefter kræve lønnen hævet til gruppe C's niveau, og kan endelig gruppe B herefter kræve lønnen hævet til gruppe A's nye niveau = gruppe C?

- 4) Har det nogen betydning ved vurderingen af, om princippet om ligeløn er til-sidesat,

- a) at der i den ene gruppe er tale om en overvejende maskinstyret produktion, mens der i den anden gruppe er tale om rent håndarbejde?

- b) at akkorderne fastsættes ved forhandling mellem de respektive organisationer, eller ved forhandling på lokalt plan?
- c) at der kan påvises forskelle i arbejdstagerens valg af arbejdstempo? I bekræftende fald, hvem har bevisbyrden for tilstedeværelsen af sådanne forskelle?
- d) at der foreligger betydelig lønspredning inden for en eller begge sammenlignede grupper?
- e) at den faste andel af akkordlønnen er forskellig i de sammenlignede grupper?
- f) at der er forskelle mellem de to grupper med hensyn til betalte pauser og frihed i arbejdstilrettelæggelsen?
- g) at det ikke er muligt at konstatere, hvilke faktorer der har haft betydning for akkordsatsernes størrelse?
- h) at der i den ene af de sammenlignede grupper stilles særlige krav til muskelstyrke, mens der i den anden stilles særlige krav til fingerfærdighed?
- i) at der kan påvises forskelle med hensyn til arbejdsgener i form af støj, temperatur, ensidigt, gentaget eller monotont arbejde?»

Det første spørgsmål

- 11 Med det første spørgsmål ønsker den nationale retsinstans oplyst, om traktatens artikel 119 og direktivet finder anvendelse på akkordlønsystemer, hvor indtjeningen helt eller i væsentlig grad beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat.
- 12 Hertil bemærkes, at artikel 119 — idet det i dens stk. 3, litra a), udtrykkeligt bestemmes, at lige løn uden forskelsbehandling med hensyn til køn indebærer, at den løn, der ydes for samme arbejde, der aflønnes i akkord, fastsættes på samme beregningsgrundlag — selv foreskriver, at ligelønsprincippet finder anvendelse på akkordlønsystemer.
- 13 Domstolen har desuden allerede fastslået, at artikel 119 forbyder enhver form for lønmæssig forskelsbehandling af mænd og kvinder, uanset hvilken ordning der giver anledning til forskelsbehandlingen (dom af 17.5.1990, sag C-262/88, Barber, Sml. I, s. 1889, præmis 32).
- 14 Dette resultat bekræftes af direktivets artikel 1, stk. 1, hvorefter princippet om lige løn til mænd og kvinder indebærer, at enhver forskelsbehandling med hensyn til køn afskaffes »for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår«.
- 15 Det første spørgsmål skal derfor besvares med, at traktatens artikel 119 og direktivet finder anvendelse på akkordlønsystemer, hvor indtjeningen helt eller i væsentlig grad beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat.

Indledende bemærkninger til de øvrige spørgsmål

- 16 Inden gennemgangen af de øvrige spørgsmål er der grund til at understrege, at de i hovedsagen omhandlede lønninger ikke udelukkende beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat, men omfatter en fast akkordandel, der udbetales som en basisløn pr. time, som ikke er den samme for de forskellige grupper arbejdsgangere.
- 17 Det tilkommer den nationale retsinstans at vurdere, i hvilket omfang dette moment skal tages i betragtning ved afgørelsen af hovedsagen.
- 18 Der er tillige grund til at nævne, at den vurdering, som den nationale retsinstans med henblik på afgørelsen af hovedsagen skal foretage med hensyn til, om der foreligger en forskelsbehandling med hensyn til køn, der er i strid med traktatens artikel 119 og direktivets artikel 1, nødvendigvis må være en helhedsvurdering, der skal foretages i lyset af samtlige Domstolens bemærkninger i forbindelse med besvarelsen af det andet, tredje og fjerde spørgsmål.

Det andet spørgsmål og det fjerde spørgsmål, litra c), d), e) og g)

- 19 Med det andet spørgsmål og det fjerde spørgsmål, litra c), d), e) og g), som bør gennemgås samlet, ønsker den nationale retsinstans oplyst dels, om ligelønsprincippet i traktatens artikel 119 og i direktivets artikel 1 finder anvendelse, såfremt den af et akkordlønsystem følgende gennemsnitsløn for en gruppe arbejdsgangere, overvejende bestående af kvinder, som udfører en type arbejde, er væsentlig lavere end gennemsnitslønnen for en gruppe arbejdsgangere, overvejende bestående af

mænd, som udfører en anden type arbejde, der tillægges samme værdi, dels hvilken betydning man herved skal tillægge de faktorer, der er nævnt i det fjerde spørgsmål, litra c), d), e) og g).

- 20 Som det allerede fremgår af denne doms præmis 12, indebærer ligelønsprincippet, at den løn, der efter et akkordlønsystem udbetales til to grupper arbejdstagere, den ene overvejende bestående af mænd og den anden overvejende af kvinder, skal fastsættes på samme beregningsgrundlag.
- 21 I det tilfælde, hvor beregningsgrundlaget er det samme for to grupper arbejdstagere, der udfører samme arbejde, eller objektivt kan sikre arbejdstagerne i de to grupper samme samlede individuelle løn for arbejde, som ganske vist er forskelligt, men som anses for at have samme værdi, er ligelønsprincippet ikke til hinder for, at arbejdstagere tilhørende de to grupper får udbetalt samlede lønbeløb, der er forskellige, for så vidt dette er en følge af de enkelte arbejdstageres forskellige arbejdsresultater.
- 22 Heraf følger, at inden for rammerne af et akkordlønsystem er den blotte konstatering af, at gennemsnitslønnen for to grupper af arbejdstagere, beregnet på grundlag af den samlede individuelle løn for samtlige arbejdstagere tilhørende hver af de to grupper, er forskellig, ikke tilstrækkelig til, at der kan drages den slutning, at der foreligger lønmæssig forskelsbehandling.
- 23 Det tilkommer den nationale retsinstans, der er enekompetent til at vurdere de faktiske omstændigheder, at tage stilling til, om beregningsgrundlaget for det arbejde, der udføres af de to grupper arbejdstagere, er det samme, eller, såfremt de to

grupper udfører arbejde, der er forskelligt, men anses for at have samme værdi, om beregningsgrundlaget objektivt kan sikre dem samme samlede løn. Det tilkommer desuden den nationale retsinstans at afgøre, om en lønforskel, der påberåbes af en arbejdstager tilhørende en gruppe, der overvejende består af kvinder, med henblik på at godtgøre, at vedkommende er udsat for forskelsbehandling på grundlag af køn i forhold til en arbejdstager tilhørende en gruppe, der overvejende består af mænd, skyldes en forskel mellem de beregningsgrundlag, der anvendes for de to grupper, eller en forskel mellem de individuelle arbejdsresultater.

- 24 Det fremgår imidlertid af Domstolens praksis (dom af 27.10.1993, sag C-127/92, Enderby, Sml. I, s. 5535, præmis 13 og 14), at den bevisbyrde, der sædvanligvis påhviler en arbejdstager, der anlægger sag mod sin arbejdsgiver for at få den forskelsbehandling, som han mener at være udsat for, ophævet, kan vendes om, når det er nødvendigt for ikke at fratage arbejdstagere, der tilsyneladende er udsat for forskelsbehandling, ethvert effektivt middel til at søge ligelønsprincippet gennemført. Såfremt en virksomhed f.eks. anvender et helt uigennemskueligt lønfastsættelsessystem, har arbejdsgiveren således bevisbyrden for, at den førte lønpolitik ikke er udtryk for en forskelsbehandling, når en kvindelig lønmodtager på grundlag af et forholdsvis omfattende personmateriale godtgør, at gennemsnitslønnen for kvindelige lønmodtagere er lavere end for mandlige (dom af 17.10.1989, sag 109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (»Danfoss«), Sml. s. 3199, præmis 16). Tilsvarende gælder det, at såfremt tydelige statistiske oplysninger viser, at der er en væsentlig lønforskel mellem to funktioner, der har samme værdi, hvoraf den ene næsten udelukkende udøves af kvinder og den anden hovedsagelig af mænd — i hvilken situation der tilsyneladende foreligger forskelsbehandling på grundlag af køn — følger det af traktatens artikel 119, at arbejdsgiveren skal godtgøre, at denne forskel skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (Enderby-dommen, præmis 16 og 19).

- 25 Inden for rammerne af et akkordlønsystem foreligger der ganske vist ikke en sådan situation med tilsyneladende forskelsbehandling, blot fordi tydelige statistiske

oplysninger viser, at der er væsentlige lønforskellemellem to grupper arbejdstagere, idet sådanne forskelle kan skyldes, at de individuelle arbejdsresultater for de arbejdstagere, de to grupper består af, er forskellige.

- 26 Dog kan noget andet gælde, hvis det efter et system som det i hovedsagen omhandlede — hvor den individuelle indtjening, der tages i betragtning ved beregningen af gennemsnitslønnen for de to grupper arbejdstagere, består af en variabel andel, der beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat, og en fast andel, der er forskellig for de pågældende grupper arbejdstagere [fjerde spørgsmål, litra e)] — ikke er muligt at konstatere, hvilke faktorer der har haft betydning ved fastsættelsen af de satser eller det grundlag, der er anvendt ved beregningen af den variable andel af lønnen [fjerde spørgsmål, litra g)]. Under sådanne omstændigheder kan hensynet til, at arbejdstagerne ikke fratages ethvert effektivt middel til at søge lige-lønsprincippet gennemført, nødvendiggøre, at arbejdsgiveren pålægges bevisbyrden for, at de konstaterede forskelle ikke skyldes forskelsbehandling på grundlag af køn.
- 27 Det tilkommer den nationale retsinstans, navnlig på grundlag af disse faktorer og størrelsen af forskellene mellem gennemsnitslønnen for de to grupper arbejdstagere, at undersøge, hvorvidt betingelserne for på denne måde at vende bevisbyrden om er opfyldt i hovedsagen. I bekræftende fald vil arbejdsgiveren f.eks. kunne godtgøre, at lønforskellene skyldes forskelle i arbejdstagernes valg af arbejdstempo [fjerde spørgsmål, litra c)], og henvise til, at der foreligger en betydelig lønspredning inden for hver af de to grupper [fjerde spørgsmål, litra d)].
- 28 Det andet spørgsmål og det fjerde spørgsmål, litra c), d), e) og g), skal derfor besvares med, at ligelønsprincippet i traktatens artikel 119 og i direktivets artikel 1 skal fortolkes således, at inden for rammerne af et akkordlønsystem er den blotte

konstatering af, at gennemsnitslønnen for en gruppe arbejdstagere, overvejende bestående af kvinder, som udfører en type arbejde, er væsentlig lavere end gennemsnitslønnen for en gruppe arbejdstagere, overvejende bestående af mænd, som udfører en anden type arbejde, der tillægges samme værdi, ikke tilstrækkelig til, at der kan drages den slutning, at der foreligger lønmæssig forskelsbehandling. Når det efter et akkordlønsystem — hvor den individuelle indtjening består af en variabel andel, der beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat, og en fast andel, der er forskellig for de pågældende grupper arbejdstagere — imidlertid ikke er muligt at konstatere, hvilke faktorer der har haft betydning ved fastsættelsen af de satser eller det grundlag, der er anvendt ved beregningen af den variable andel af lønnen, kan arbejdsgiveren pålægges bevisbyrden for, at de konstaterede forskelle ikke skyldes forskelsbehandling på grundlag af køn.

Det tredje spørgsmål

- 29 Det fremgår af forelæggelsesbeslutningen, at det tredje spørgsmål, som består af to led, udspringer af den omstændighed, at den lønmæssige forskelsbehandling, klageren i hovedsagen har gjort indsigelse over, vedrører gruppen af rollerdrejere og gruppen af blåmalere, som i virkeligheden blot er undergrupper af to større grupper, nemlig drejergruppen og malergruppen. Klagerens begrundelse for at udvælge de to mindre grupper er, at det med henblik på den lønmæssige sammenligning er nødvendigt at tilvejebringe homogene grupper, navnlig for så vidt angår uddannelsen af de arbejdstagere, der indgår i dem. Efter klagerens opfattelse er det derfor sagligt, at der inden for malergruppen sondres mellem blåmalerne, der har halvdelen af års uddannelse, og plattemalerne, der oplæres på tre måneder. Efter endvidere at have fastslået, at uddannelseskravene er større for blåmalerne end for rollerdrejerne, som i modsætning til de øvrige drejere kun gennemgår et oplæringsforløb fra en til fire måneder, afhængig af de genstande, de skal oplæres i at fremstille, har klageren anført, at hvis det lægges til grund, at deres arbejde har samme værdi,

burde blåmalernes løn endog være højere end rollerdrejernes. Klageren har endelig anført, at den omstændighed, at arbejdsforholdene for blåmalerne ikke er de samme som for rollerdrejerne, ikke kan føre til, at den konstaterede forskel i indtjeningen ikke er udtryk for forskelsbehandling, idet de fysiske krav, der stilles til rollerdrejerne, opvejes af de krav, der stilles til blåmalernes fingerfærdighed, og de støj- og temperaturmæssige gener, rollerdrejerne må tåle, modsvares af de ergonomiske problemer, som blåmalernes stillesiddende, ensartede arbejde medfører.

- 30 Det fremgår desuden af forelæggelsesbeslutningen, at mens gruppen akkordlønnede rollerdrejere, som kun omfatter 26 personer, udelukkende består af mænd, består gruppen akkordlønnede drejere, der omfatter 143 personer, af 70% mænd og 30% kvinder. Endvidere består gruppen akkordlønnede blåmalere af 155 kvinder og 1 mand, mens der i gruppen akkordlønnede platemalere, der omfatter 317 personer, er 95% kvinder og 5% mænd. Endelig anføres det, at selv om gennemsnitslønnen for gruppen akkordlønnede rollerdrejere, som udelukkende består af mænd, er højere end gennemsnitslønnen for gruppen akkordlønnede blåmalere, der bortset fra en person udelukkende består af kvinder, er den lavere end gennemsnitslønnen for gruppen akkordlønnede platemalere, der udelukkende består af kvinder.

- 31 På denne baggrund ønsker den nationale retsinstans med sit tredje spørgsmål — betragtet under ét — at få oplyst, om de grupper arbejdstagere, hvis gennemsnitsløn skal sammenlignes med henblik på at undersøge, om der foreligger forskelsbehandling på grundlag af køn, inden for rammerne af et akkordlønsystem skal sammensættes ud fra nærmere angivne kriterier, bl.a. vedrørende det antal arbejdstagere, der indgår i grupperne, og disses størrelse i forhold til det samlede antal arbejdstagere, eller om disse grupper på grundlag af tilfældigt valgte kriterier

kan sammensættes på en sådan måde, at de udelukkende omfatter kvinder eller mænd, og i givet fald, gennem en sammenligning af to grupper arbejdstagere bestående henholdsvis af mænd og kvinder, gør det muligt at skaffe to grupper kvindelige arbejdstagere samme løn, når gennemsnitslønnen for den ene gruppe er lavere og for den anden gruppe er højere end gennemsnitslønnen for den gruppe, der består af mænd.

- 32 Domstolen skal hertil bemærke, at undersøgelsen af, om ligelønsprincippet er overholdt, indebærer en sammenligning mellem de lønninger, der udbetales til arbejdstagere af forskelligt køn for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi.
- 33 Når en sådan sammenligning angår gennemsnitslønnen for to grupper akkordlønnede arbejdstagere, skal den for at være relevant angå grupper, der hver omfatter alle de arbejdstagere, som, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation.
- 34 Sammenligningen skal endvidere angå et forholdsvis omfattende antal arbejdstagere for at udelukke, at de konstaterede forskelle er udtryk for tilfældige eller kortvarige omstændigheder eller skyldes, at de pågældende arbejdstageres individuelle arbejdsresultater er forskellige.
- 35 Det tilkommer den nationale retsinstans at foretage den fornødne vurdering af de faktiske omstændigheder i hovedsagen på grundlag af ovennævnte kriterier.

- 36 Det følger imidlertid af det anførte, at en sammenligning ikke er relevant, såfremt den angår grupper, der er tilfældigt sammensat, således at den ene overvejende omfatter kvinder, den anden overvejende mænd, med henblik på at opnå, at lønningerne i den gruppe, der overvejende består af kvinder, gennem successive sammenligninger bringes på linje med lønningerne i en anden gruppe, som også er tilfældigt sammensat, således at den overvejende omfatter kvinder.
- 37 Det kan være et indicium for en sådan tilfældig sammensætning af sammenligningsgrupper, at der inden for en større gruppe, som overvejende består af kvinder, sondres mellem to undergrupper på grundlag af forskelle med hensyn til uddannelseskrav, og at der herefter ved den lønmæssige sammenligning, der skal foretages med en gruppe, der overvejende består af mænd, ikke vælges den af de to undergrupper, der overvejende består af kvinder, og som med hensyn til uddannelseskrav udviser størst lighed med den gruppe, der overvejende består af mænd.
- 38 Det tredje spørgsmål skal derfor besvares med, at i forbindelse med den sammenligning, der skal foretages mellem gennemsnitslønnen for to grupper akkordlønnede arbejdstagere, skal den nationale retsinstans påse, at de to grupper hver omfatter alle de arbejdstagere, som, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation, og at grupperne omfatter et forholdsvis omfattende antal arbejdstagere for at udelukke, at de konstaterede forskelle er udtryk for tilfældige eller kortvarige omstændigheder eller skyldes, at de pågældende arbejdstageres individuelle arbejdsresultater er forskellige.

Det fjerde spørgsmål, litra a), f), h) og i)

- 39 Med det fjerde spørgsmål, litra a), f), h) og i), ønsker den nationale retsinstans oplyst, hvilken betydning der ved vurderingen af, om princippet om lige løn er overholdt, må tillægges forhold som f.eks., at det arbejde, den ene af de pågældende grupper arbejdstagere udfører, er maskinstyret og stiller særlige krav til muskelstyrke, mens det arbejde, den anden gruppe udfører, er håndarbejde, som stiller særlige krav om fingerfærdighed, samt at der er forskelle mellem de to gruppers arbejde med hensyn til betalte pauser og frihed i arbejdstilrettelæggelsen og med hensyn til arbejdsgener.
- 40 Det må for det første understreges, at der kun kan foreligge forskelsbehandling på grundlag af køn mellem to grupper arbejdstagere, såfremt de to grupper enten udfører samme arbejde eller i det mindste arbejde, som tillægges samme værdi.
- 41 Endvidere bemærkes, at en lønforskel mellem to grupper arbejdstagere ikke udgør en forskelsbehandling, som er i strid med traktatens artikel 119 og direktivet, såfremt den kan forklares ved andre — objektivt begrundede — faktorer end forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. bl.a. dom af 13.5.1986, sag 170/84, Bilka, Sml. s. 1607, præmis 30).
- 42 Den nationale retsinstans, der er enekompetent til at vurdere de faktiske omstændigheder, må følgelig under hensyn til faktiske forhold i forbindelse med arten af de former for arbejde, der udføres, og de vilkår, hvorunder de udføres, afgøre, om

de kan tillægges samme værdi, eller om disse forhold kan antages at udgøre objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som kan begrunde eventuelle lønforskelle.

- 43 Det fjerde spørgsmål, litra a), f), h) og i), skal derfor besvares med, at ved vurderingen af, hvorvidt princippet om lige løn er overholdt, tilkommer det den nationale retsinstans — under hensyn til forhold som f.eks., at det arbejde, den ene af de pågældende grupper arbejdstagere udfører, er maskinstyret og stiller særlige krav til muskelstyrke, mens det arbejde, den anden gruppe udfører, er håndarbejde, som stiller særlige krav om fingerfærdighed, samt at der er forskelle mellem de to gruppers arbejde med hensyn til betalte pauser og frihed i arbejdstilrettelæggelsen og med hensyn til arbejdsgener — at tage stilling til, om de to typer arbejde har samme værdi, eller om de pågældende forhold kan antages at udgøre objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som kan begrunde eventuelle lønforskelle.

Det fjerde spørgsmål, litra b)

- 44 Med det fjerde spørgsmål, litra b), ønsker den nationale retsinstans oplyst, hvilken betydning det med hensyn til princippet om lige løn til mænd og kvinder har, at lønelementerne fastsættes ved kollektive forhandlinger eller ved forhandling på lokalt plan.
- 45 Hertil bemærkes først og fremmest, at da traktatens artikel 119 er ufravigelig, gælder forbuddet mod forskelsbehandling mellem mandlige og kvindelige arbejdstagere ikke blot for de offentlige myndigheder, men tillige for alle overenskomster,

som kollektivt regulerer arbejdslønnen, og for aftaler mellem private (jf. bl.a. dom af 8.4.1976, sag 43/75, Defrenne, Sml. s. 455, præmis 39).

- 46 Dette udelukker dog ikke, at det forhold, at lønelementerne er fastsat ved kollektive forhandlinger eller ved forhandling på lokalt plan, kan tages i betragtning af den nationale retsinstans som et forhold, der gør det muligt for den at vurdere, om forskelle mellem gennemsnitslønnen for to grupper arbejdstagere skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.
- 47 Det fjerde spørgsmål, litra b), skal derfor besvares med, at princippet om lige løn til mænd og kvinder også finder anvendelse, når lønelementerne fastsættes ved kollektive forhandlinger eller ved forhandling på lokalt plan, men at den nationale retsinstans kan tage dette forhold i betragtning ved vurderingen af, om forskelle mellem gennemsnitslønnen for to grupper arbejdstagere skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.

Sagens omkostninger

- 48 De udgifter, der er afholdt af den tyske regering, den portugisiske regering, Det Forenede Kongerige og Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af den faglige voldgiftsret ved beslutning af 27. august 1993, for ret:

- 1) EØF-traktatens artikel 119 og Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder finder anvendelse på akkordlønsystemer, hvor indtjeningen helt eller i væsentlig grad beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat.
- 2) Ligelønsprincippet i traktatens artikel 119 og i artikel 1 i direktiv 75/117 skal fortolkes således, at inden for rammerne af et akkordlønsystem er den blotte konstatering af, at gennemsnitslønnen for en gruppe arbejdstagere, overvejende bestående af kvinder, som udfører en type arbejde, er væsentlig lavere end gennemsnitslønnen for en gruppe arbejdstagere, overvejende bestående af mænd, som udfører en anden type arbejde, der tillægges samme værdi, ikke tilstrækkelig til, at der kan drages den slutning, at der foreligger lønmæssig forskelsbehandling. Når det efter et akkordlønsystem — hvor den individuelle indtjening består af en variabel andel, der beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat, og en fast andel, der er forskellig for de pågældende grupper arbejdstagere — imidlertid ikke er muligt at konstatere,

hvilke faktorer der har haft betydning ved fastsættelsen af de satser eller det grundlag, der er anvendt ved beregningen af den variable andel af lønnen, kan arbejdsgiveren pålægges bevisbyrden for, at de konstaterede forskelle ikke skyldes forskelsbehandling på grundlag af køn.

3) I forbindelse med den sammenligning, der skal foretages mellem gennemsnitslønnen for to grupper akkordlønnede arbejdstagere, skal den nationale retsinstans påse, at de to grupper hver omfatter alle de arbejdstagere, som, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation, og at grupperne omfatter et forholdsvis omfattende antal arbejdstagere for at udelukke, at de konstaterede forskelle er udtryk for tilfældige eller kortvarige omstændigheder eller skyldes, at de pågældende arbejdstageres individuelle arbejdsresultater er forskellige.

4) Ved vurderingen af, om princippet om lige løn er overholdt, tilkommer det den nationale retsinstans — under hensyn til forhold som f.eks., at det arbejde, den ene af de pågældende grupper arbejdstagere udfører, er maskinstyret og stiller særlige krav til muskelstyrke, mens det arbejde, den anden gruppe udfører, er håndarbejde, som stiller særlige krav om fingerfærdighed, samt at der er forskelle mellem de to gruppers arbejde med hensyn til betalte pauser og frihed i arbejdstilrettelæggelsen og med hensyn til arbejdsgener — at tage stilling til, om de to typer arbejde har samme værdi, eller om de pågældende forhold kan antages at udgøre objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som kan begrunde eventuelle lønforskelle.

- 5) Princippet om lige løn til mænd og kvinder finder også anvendelse, når løn-
elementerne fastsættes ved kollektive forhandlinger eller ved forhandling på
lokalt plan, men den nationale retsinstans kan tage dette forhold i betragt-
ning ved vurderingen af, om forskelle mellem gennemsnitslønnen for to
grupper arbejdstagere skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med
forskelsbehandling på grundlag af køn.

Rodríguez Iglesias	Schockweiler	Gulmann	Mancini
Kakouris	Moitinho de Almeida	Murray	Edward
Puissochet	Hirsch		Sevón

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 31. maj 1995.

R. Grass

G.C. Rodríguez Iglesias

Justitssekretær

Præsident