

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2006. október 3.*

A C-17/05. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Egyesült Királyság) a Bírósághoz 2005. január 19-én érkezett, 2005. január 11-i határozatával terjesztett elő az előtte

B. F. Cadman

és

a Health & Safety Executive

között,

az Equal Opportunities Commission

* Az eljárás nyelve: angol.

részvételével

folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: V. Skouris elnök, P. Jann, C. W. A. Timmermans és A. Rosas tanácselnökök,
R. Schintgen, N. Colneric (előadó), S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, J. Klučka,
U. Löhmus, E. Levits, A. Ó. Caoimh és L. Bay Larsen bírák,

főtanácsnok: M. Poiares Maduro,
hivatalvezető: Fülöp B. tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2006. március 8-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- B. F. Cadman képviseletében T. Gill barrister és E. Hawksworth solicitor,
- az Equal Opportunities Commission képviseletében R. Allen QC, R. Crasnow barrister, valamint J. Hardwick és M. Robison solicitor,
- az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében M. Bethell és E. O'Neill, meghatalmazotti minőségben, segítők: N. Underhill QC és N. Paines QC, valamint J. Eady barrister,

- a francia kormány képviselőjében G. de Bergues, meghatalmazotti minőségben,

- Írország képviselőjében D. O'Hagan, meghatalmazotti minőségben, segítője: N. Travers BL,

- az Európai Közösségek Bizottsága képviselőjében M.-J. Jonczy és N. Yerrell, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2006. május 18-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya az EK 141. cikk értelmezése.

- 2 E kérelmet a B. F. Cadman és a Health and Safety Executive (egészségügyi és biztonsági hivatal, a továbbiakban: HSE) között B. F. Cadman díjazásának a férfi munkavállalók díjazásával való összhangba hozása tárgyában folyó jogvitában terjesztették elő.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

- 3 Az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(1) Minden állam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

(2) E cikk alkalmazásában »díjazás« a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.

A nemen alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő díjazás azt jelenti, hogy:

- a) teljesítménybér esetén az azonos munkáért járó díjazást azonos mértékegység alapján állapítják meg;

- b) időbér esetén azonos munkakörben azonos díjazás jár.”

- 4 A férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv (HL L 45., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 179. o.) 1. cikke a következőket írja elő:

„Az [EK 141. cikkben] felvázolt, a férfiak és a nők egyenlő díjazásának elve (a továbbiakban: egyenlő díjazás elve) azt jelenti, hogy [az] ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő megkülönböztetés minden fajtáját.

Különös tekintettel a díjazás meghatározásakor alkalmazott munkakör-besorolási rendszerekre, amelyeknek mind a férfiak, mind a nők számára azonos feltételeken kell nyugodniuk kizárva a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formáját (helyesen: Különösen ha a díjazás meghatározásakor munkakör-besorolási rendszereket alkalmaznak, e rendszereknek olyan kritériumokon kell alapulniuk, amelyek a férfi munkavállalók és a női munkavállalók tekintetében közösek, és amelyeket úgy kell megállapítani, hogy a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formája kizárt legyen.)”

- 5 A nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló, 1997. december 15-i 97/80/EK tanácsi irányelvet (HL 1998. L 14., 6. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 264. o.) a 3. cikkének (1) bekezdése szerint többek közt az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv hatálya alá tartozó tényállásokra kell alkalmazni.
- 6 A 97/80 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Az (1) bekezdésben említett egyenlő bánásmód elvére vonatkozóan közvetett megkülönböztetés áll fenn, amikor egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozókat lényegesen nagyobb arányban érinti

kedvezőtlenül, kivéve ha a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat helyes és szükséges, és a nemi hovatartozástól független, objektív okok igazolják.”

- 7 Az említett irányelv 4. cikkének (1) bekezdése szerint a tagállamok „megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni”.

- 8 A 97/80/EK irányelv Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyságára történő kiterjesztéséről szóló, 1998. július 13-i 98/52/EK tanácsi irányelv (HL L 205., 66. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 307. o.) 2. cikke értelmében a 97/80 irányelvet az Egyesült Királyságban legkésőbb 2001. július 22-ig át kellett ültetni.

- 9 A 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvél (HL L 269., 15. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 255. o.) módosított, a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1.kötet, 187. o.; a továbbiakban: 76/207 irányelv) 2. cikkének (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Ezen irányelv alkalmazásában:

[...]

- »közvetett megkülönböztetés«: ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek,

[...]"

- 10 A 76/207 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szerint:

„Az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása azt jelenti, hogy nemi alapon semmiféle hátrányos megkülönböztetés nem állhat fenn a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

[...]

- c) foglalkozási (helyesen: foglalkoztatási) és munkakörülmények, ideértve az elbocsátásokat, valamint a 75/117/EGK irányelvben előírt díjazást;

[...]"

- 11 A 2003/73 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének első mondata szerint a tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 2005. október 5-

től megfeleljenek, vagy legkésőbb az említett időpontig biztosítják, hogy a szociális partnerek megállapodás útján bevezetik a szükséges rendelkezéseket.

A nemzeti szabályozás

- 12 Az Equal Pay Act 1970 (az egyenlő díjazásról szóló 1970. évi törvény, a továbbiakban: Equal Pay Act) 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Ha valamely szerződés, mely alapján női munkavállalót Nagy-Britanniában található létesítménynél alkalmaznak, nem tartalmaz (közvetlenül vagy kollektív szerződésre vagy más megállapodásra történő hivatkozás útján) az egyenlő bánásmódot előíró záradékot, úgy kell tekinteni, hogy a szerződésnek e záradék is a részét képezi.

(2) Az egyenlő bánásmódot előíró záradék az azon szerződési feltételekre vonatkozó rendelkezés (akár a díjazásra, akár másra vonatkozóan), amelyek alapján a női munkavállalót alkalmazzzák (a továbbiakban: a női munkavállaló szerződése), és hatása a következő:

[...]

b) abban az esetben, ha a női munkavállalót olyan munkára alkalmazzák, amely az ugyanazon állást betöltő férfi munkavállaló munkájával egyenértékűnek minősül, akkor:

(i) ha (az egyenlő bánásmódot előíró záradék kivételével) a női munkavállaló szerződésének valamely, a munka értékelésén alapuló rendelkezés

zése a női munkavállalóra nézve kedvezőtlenebb, vagy kedvezőtlenebbé válik, mint e férfi munkavállaló szerződésének hasonló rendelkezése, a női munkavállaló szerződésében foglalt rendelkezést módosítottan kell tekinteni oly módon, hogy a kikötés kedvezőtlenebb jellege megszűnik, és

- (ii) ha a női munkavállaló szerződése bármely időpontban nem tartalmaz (az egyenlő bánásmódot előíró záradék kivételével) valamely, e férfi munkavállaló szerződésében szereplő, előnyt biztosító, a munka értékelésén alapuló rendelkezést, úgy kell tekinteni, hogy a női munkavállaló szerződése tartalmaz ilyen rendelkezést.

[...]

- (3) Az egyenlő bánásmódot előíró záradék hatálya nem terjed ki a női munkavállaló szerződése és a férfi munkavállaló szerződése közötti különbségre, ha a munkáltató bizonyítja, hogy ez a különbség ténylegesen olyan tárgyi kritériumon alapul, amely nem a nemek közötti különbség, és hogy e kritérium:

- a) a fenti, a (2) bekezdés a) vagy b) pontjának hatálya alá tartozó, egyenlő bánásmódot előíró záradék esetében a női munkavállalók és a férfi munkavállalók helyzete közötti valós különbségből származik;

[...]

[...].”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 13 B. F. Cadman a HSE alkalmazásában áll. Mióta ezen intézménynél tevékenykedik, a díjazás rendszerét több alkalommal módosították. 1992-t megelőzően a rendszer indexált emeléseken alapult, azaz minden alkalmazott éves béremelésben részesült addig, amíg el nem érte a besorolási fokozatának legmagasabb fizetési fokozatát. 1992-ben a HSE bevezetett egy teljesítményhez kötődő díjazási elemet, amely lehetővé tette az éves növekményösszeg kiigazítását oly módon, hogy az az alkalmazottak egyéni teljesítményét tükrözze. Ebben a rendszerben a legjobb teljesítményt nyújtó alkalmazottak gyorsabban tudták elérni a legmagasabb fizetési fokozatot. 1995-ben egy a díjazásra vonatkozó hosszú távú megállapodás hatálybalépésének eredményeképpen az éves béremelés az alkalmazottak teljesítményéhez kötődő úgynevezett „equity shares” részesedések juttatása útján történt. E módosítás következtében lassult az ugyanazon besorolási fokozaton belül a hosszabb szolgálati idővel, illetve a kevésbé hosszú szolgálati idővel rendelkező alkalmazottak díjazása között fennálló különbségek csökkenésének üteme. Végül 2000-ben a rendszert ismét módosították annak érdekében, hogy a legalacsonyabb fizetési fokozatba tartozó alkalmazottak magasabb éves fizetésemelésben részesülhessenek, és következésképpen a fizetési fokozaton belül gyorsabb legyen az előmenetel.
- 14 2001. júniusában B. F. Cadman az Equal Pay Actre alapított keresettel fordult az Employment Tribunalhoz. A keresetindítás időpontjában B. F. Cadman közel öt éve vezetői beosztást látott el a 2. besorolási fokozatba tartozó ellenőrként. A viszonyítás alapjául négy férfi munkatársát jelölte meg, akik szintén ellenőrök a 2. besorolási fokozatban.
- 15 Annak ellenére, hogy e négy személy ugyanabba a besorolási fokozatba tartozik, mint B. F. Cadman, jóval magasabb díjazásban részesültek, mint ő. A 2000/2001-es adóévben B. F. Cadman éves fizetése 35 129 GBP volt, míg az említett,

összehasonlítás alapjául szolgáló személyek számára fizetett összegeket megfelelően 39 125 GBP-ben, 43 345 GBP-ben, 43 119 GBP-ben és 44 183 GBP-ben határozták meg.

- 16 A megállapítottak szerint a keresetlevélnek az Employment Tribunalhoz történő benyújtásának időpontjában az összehasonlítás alapjául szolgáló négy férfi hosszabb – részben alacsonyabb besorolású állásokban megszerzett – szolgálati idővel rendelkezett, mint a felperes.

- 17 Az Employment Tribunal megállapította, hogy az Equal Pay Act 1. cikke értelmében B. F. Cadman munkaszerződésének a díjazásra vonatkozó rendelkezéseit módosítani kell annak érdekében, hogy azok ne legyenek kevésbé kedvezőek, mint az összehasonlítás alapját képező négy személy munkaszerződésében foglalt hasonló rendelkezések.

- 18 A HSE az Employment Appeal Tribunalhoz fellebbezést nyújtott be, kérelmezve e határozat hatályon kívül helyezését. Ez a bíróság először is megállapította, hogy tekintettel a 109/88. sz. Danfoss-ügyben 1989. október 17-én hozott ítélet (EBHT 1989., 3199. o.) 25. pontjára, a díjazásnak a szolgálati idő kritériuma alkalmazásából származó egyenlőtlenségét nem kell külön igazolni. Másodszer – a bíróság álláspontja szerint – még ha feltételezzük is, hogy ilyen igazolás szükséges, az Elsőfokú Bíróság jogban való tévedést követett el annak értékelése során.

- 19 2003. november 4-i beadványával B. F. Cadman megtámadta az Employment Appeal Tribunal határozatát a kérdést előterjesztő bíróságnál.

- 20 A Court of Appeal álláspontja szerint a díjazások közötti különbségeket, melyekre B. F. Cadman hivatkozik kérelmének alátámasztása érdekében, a díjazási rendszer szerkezete magyarázza, mivel a HSE olyan béremelési rendszert alkalmaz, amely – így vagy úgy – figyelembe veszi a szolgálati időt és jutalmazza azt.
- 21 Mivel a 2. besorolási fokozatban és általánosságban a HSE releváns munkavállalói csoportjában a nők átlagosan rövidebb szolgálati idővel rendelkeznek, mint a férfiak, a szolgálati idő kritériumának a díjazás meghatározása során való alkalmazása a nőkre nézve hátrányos.
- 22 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint az Equal Opportunities Commission (esélyegyenlőségi bizottság) által szolgáltatott bizonyító adatok szerint – melyeket a jelen jogvita felei valamennyien elismernek – az Egyesült Királyságban, és az Európai Unió egész területén a női munkavállalók átlagosan rövidebb szolgálati idővel rendelkeznek, mint a férfi munkavállalók. A szolgálati idő kritériumának a díjazás meghatározása során való alkalmazása jelentős tényező a női munkavállalók és a férfi munkavállalók díjazása közötti – bár csökkenő mértékű – különbség fennmaradása tekintetében.
- 23 E tekintetben a Court of Appeal felveti, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata eltért-e attól a megállapítástól, amelyet a Bíróság a fent hivatkozott Danfoss-ügyben hozott ítéletben tett, mely szerint „a munkavállalónak a szolgálati idő kritériumának alkalmazását nem kell külön igazolnia”. Újabb ítéletek, többek közt a C-184/89. sz. Nimz-ügyben 1991. február 7-én hozott ítélet (EBHT 1991., I-297. o.), a C-1/95. sz. Gerster-ügyben 1997. október 2-án hozott ítélet (EBHT 1997., I-5253. o.), valamint a C-243/95. sz., Hill és Stapleton ügyben 1998. június 17-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-3739. o.) bizonyos változást mutattak a Bíróság ítélkezési gyakorlatához képest. E vonatkozásban a Court of Appeal megjegyzi, hogy nem tartja meggyőzőnek a HSE érvelését, amely szerint a fent hivatkozott Danfoss-ügyben hozott ítélet hatálya a Bíróság későbbi ítélkezési gyakorlatában csak a részmunkaidőben foglalkoztatottak tekintetében módosult, és hogy következésképpen a szolgálati idő kritériumának alkalmazása soha nem teszi szükségessé az objektív igazolást, a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetét kivéve.

24 A kérdést előterjesztő bíróság továbbá osztja az Employment Appeal Tribunal azon álláspontját, mely szerint amennyiben a fent hivatkozott Danfoss-ügyben hozott ítélet hatályának kérdését B. F. Cadman számára kedvező módon kell megválaszolni, az ügyet az Employment Tribunal más ítélkező testülete elé kell utalni az igazolás kérdésének vizsgálata céljából.

25 E körülmények között a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Ha a munkáltató a szolgálati idő kritériumát a díjazást meghatározó tényezőként alkalmazza, és ennek eltérő hatása van az érintett férfi és női munkavállalókra, az EK 141. cikke megköveteli-e, hogy a munkáltató e kritérium alkalmazását külön igazolja? Ha a válasz a körülményektől függ, melyek ezek a körülmények?

2) A fenti kérdésre más lenne-e a válasz akkor, ha a munkáltató a szolgálati idő kritériumát a munkavállalóknál egyedi elbírálás alapján alkalmazná, oly módon, hogy ténylegesen értékelnék, hogy a hosszabb szolgálati idő mennyiben igazolja a magasabb fizetést?

3) Kell-e különbséget tenni a szolgálati idő kritériumának alkalmazásakor a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben dolgozó munkavállalók között?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és második kérdéstről

- 26 A kérdéseket előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és második kérdéssel, amelyeket együttesen célszerű megvizsgálni, lényegében azt szeretné megtudni, hogy az EK 141. cikke előírja-e a munkavállalók számára – és adott esetben milyen feltételek mellett – azt, hogy a szolgálati idő kritériumának a díjazást meghatározó tényezőként való alkalmazását igazolja, ha e tényező alkalmazása az összehasonlítandó férfi és női munkavállalók díjazásának egyenlőtlenségét vonja maga után.

Az EK 141. cikk (1) bekezdésén alapuló általános rendszerről

- 27 Az EK 141. cikk (1) bekezdése előírja azt az elvet, hogy az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát egyenlően kell díjazni, függetlenül attól, hogy e munkát férfi munkavállaló vagy női munkavállaló végzi (a C-320/00. sz., Lawrence és társai ügyben 2002. szeptember 17-én hozott ítélet (EBHT 2002., I-7325. o.) 11. pontja).
- 28 Amint azt a Bíróság a 43/75. sz. Defrenne-ügyben 1976. április 8-án hozott ítélet (EBHT 1976., 455. o.) 12. pontjában megállapította, ez az elv, amely a konkrét kifejeződése az egyenlő bánásmód általános elvének, mely tiltja az összehasonlítható tényállások tekintetében az eltérő bánásmódot, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív módon igazolt, a Közösség alapelvei közé tartozik (lásd még a C-381/99. sz. Brunnhofer-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4961. o.] 28. pontját és a fent hivatkozott Lawrence és társai ügyben hozott ítélet 12. pontját).

- 29 Emlékeztetni kell továbbá a 75/117 irányelv 1. cikkének első bekezdésében foglalt főszabályra, amelynek célja alapvetően az EK 141. cikk (1) bekezdésében foglalt egyenlő díjazás elve konkrét alkalmazásának elősegítése, anélkül hogy ezen elv tartalmát vagy hatályát érintené (lásd a 96/80. sz. Jenkins-ügyben 1981. március 31-én hozott ítélet [EBHT 1981., 911. o.] 22. pontját). E szabály előírja az egyenlő vagy egyenlő értékűnek tekintett munkáért járó díjazás valamennyi tényezője és feltétele tekintetében a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés minden formájának a megszüntetését (lásd a 237/85. sz. Rummler-ügyben 1986. július 1-jén hozott ítélet [EBHT 1986., 2101. o.] 11. pontját).
- 30 Nemcsak a közvetlen, hanem a közvetett hátrányos megkülönböztetés is az EK 141. cikk (1) bekezdésének hatálya alá tartozik. (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Jenkins-ügyben hozott ítélet 14. és 15. pontját, valamint a C-285/02. sz. Elsner-Lakeberg ügyben 2004. május 27-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-5861. o.] 12. pontját).
- 31 A következetes ítélkezési gyakorlat szerint az EK 141. cikket, ugyanúgy mint korábban az EGK-Szerződés 119. cikkét (később az EK-Szerződés 119. cikke [az EK-Szerződés 117–120. cikkének az EK 136–143. cikk lépett a helyébe]), úgy kell értelmezni, hogy amennyiben fennáll a hátrányos megkülönböztetés látszata, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a kérdéses gyakorlatot objektív tényezők igazolják, melyek semmilyen módon nem kapcsolódnak a nem alapján történő hátrányos megkülönböztetéshez (lásd ebben az értelemben többek közt a fent hivatkozott Danfoss-ügyben hozott ítélet 22. és 23. pontját; a C-33/89. sz. Kowalska-ügyben 1990. június 27-én hozott ítélet [EBHT 1990., I-2591. o.] 16. pontját; a fent hivatkozott Hill és Stapleton ügyben hozott ítélet 43. pontját, és a C-4/02. sz. és C-5/02. sz., Schönheit és Becker egyesített ügyekben 2003. október 23-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-12575. o.] 71. pontját).
- 32 Az előterjesztett igazolásnak jogszerű célon kell alapulnia. Az e cél elérése érdekében választott eszközöknek annak elérésére alkalmasnak és ahhoz szükségeseknek kell lenniük (lásd ebben az értelemben a 170/84. sz. Bilka-ügyben 1986. május 13-án hozott ítélet [EBHT 1986., 1607. o.] 37. pontját).

A szolgálati idő kritériumának alkalmazásáról

- 33 A fent hivatkozott Danfoss-ügyben hozott ítélet 24. és 25. pontjában a Bíróság – miután rámutatott, hogy nem kizárt, hogy a szolgálati idő kritériumának

alkalmazása kedvezőtlenebb hatást gyakorol a női munkavállalókra, mint a férfi munkavállalókra – megállapította, hogy a munkáltatónak nem kell külön igazolnia e kritérium alkalmazását.

- 34 Ezen álláspontjával a Bíróság elismerte, hogy többek között az azon tapasztalat megszerzésének jutalmazása, amely a munkavállaló számára feladatainak jobb teljesítését teszi lehetővé, jogszerű bérpolitikai célnak minősül.
- 35 Főszabály szerint a szolgálati idő kritériumának alkalmazása alkalmas e cél elérésére. A szolgálati idő ugyanis egyet jelent a tapasztalattal, amely a munkavállaló számára általában lehetővé teszi feladatainak jobb teljesítését.
- 36 Ennek megfelelően a munkáltató a szolgálati időt jutalmazhatja, anélkül hogy annak jelentőségét a munkavállalóra bízott konkrét feladatok vonatkozásában igazolnia kellene.
- 37 Ugyanebben az ítéletben a Bíróság ugyanakkor nem zárta ki, hogy fennállhatnak olyan helyzetek, amelyek esetében a szolgálati idő kritériumának alkalmazását a munkáltatónak a körülményekre kiterjedően igazolnia kell.
- 38 Ez az eset áll fenn többek közt akkor, ha a munkavállaló olyan bizonyítékokat szolgáltat, melyek alkalmasak arra, hogy komoly kételyeket ébresszenek – az adott esetben – a szolgálati időre vonatkozó kritérium alkalmazásának a fent említett cél elérésére való alkalmassága tekintetében. Ebben az esetben a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a főszabály szerint igaznak elfogadott tény, azaz hogy a szolgálati idő egyet jelent a tapasztalattal, és hogy az a munkavállaló számára lehetővé teszi feladatainak jobb teljesítését, a jelen esetben is igaz a kérdéses állás vonatkozásában.

39 Azt is hozzá kell fűzni, hogy amennyiben a díjazás meghatározásához a teljesítendő munka értékelésén alapuló munkakör-besorolási rendszert alkalmaznak, az adott kritérium alkalmazása igazolásának nem kell kiterjednie az érintett munkavállalók egyéni helyzetére. Következésképpen, ha a szolgálati idő kritériuma alkalmazásának célja a megszerzett tapasztalat elismerése, az ilyen rendszer keretében nem szükséges bizonyítani, hogy az adott munkavállaló a releváns időszak során olyan tapasztalatot szerzett, amely lehetővé teszi számára feladatainak jobb teljesítését. Ezzel szemben objektív módon kell figyelembe venni a teljesítendő munka jellegét (a fent hivatkozott Rummler-ügyben hozott ítélet 13. pontja).

40 A fenti megfontolásokból következően az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és második kérdésre azt a választ kell adni, hogy feltételezve, hogy a szolgálati idő kritériumának a díjazást meghatározó tényezőként való alkalmazása egyenlőtlenséget okoz az összehasonlítható férfi és női munkavállalóknak az egyenlő vagy egyenlő értékű munka után járó díjazása tekintetében az EK 141. cikket a következőképpen kell értelmezni:

- mivel főszabályként a szolgálati idő kritériumának alkalmazása alkalmas a munkavállaló által megszerzett, a feladatainak jobb teljesítését lehetővé tevő tapasztalat jutalmazása jogszerű céljának elérésére, a munkáltatónak nem kell külön igazolnia, hogy e kritérium alkalmazása az adott állás tekintetében alkalmas e cél elérésére, kivéve ha a munkavállaló olyan bizonyítékokat szolgáltat, amelyek alkalmasak arra, hogy komoly kételyeket ébresszenek e tekintetben;

- amennyiben a díjazás meghatározásához a teljesítendő munka értékelésén alapuló munkakör-besorolási rendszert alkalmaznak, nem szükséges bizonyítani, hogy az adott munkavállaló a releváns időszak során olyan tapasztalatot szerzett, amely lehetővé teszi számára feladatainak jobb teljesítését.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdésről

- 41 Tekintettel az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és második kérdésre adott válaszra, a harmadik kérdésre nem szükséges válaszolni.

A jelen ítélet időbeli hatályáról

- 42 Az Egyesült Királyság és Írország kormányának az az álláspontja, hogy amennyiben a Bíróság el kívánna térni a fent hivatkozott Danfoss-ügyben hozott ítéletben megállapított elvektől, a jogbiztonsággal kapcsolatos megfontolások szükségessé teszik a meghozandó ítélet időbeli hatályának a korlátozását.
- 43 Mivel a jelen ítélet csupán pontosítja a releváns ítélkezési gyakorlatot, nem szükséges annak időbeli hatályát korlátozni.

A költségekről

- 44 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

Abban az esetben, ha a szolgálati idő kritériumának a díjazást meghatározó tényezőként való alkalmazása egyenlőtlenséget okoz az összehasonlítandó férfi és női munkavállalóknak az egyenlő vagy egyenlő értékű munka után járó díjazása tekintetében, az EK 141. cikket a következőképpen kell értelmezni:

- mivel főszabályként a szolgálati idő kritériumának alkalmazása alkalmas a munkavállaló által megszerzett, a feladatainak jobb teljesítését lehetővé tevő tapasztalat jutalmazása jogszerű céljának elérésére, a munkáltatónak nem kell külön igazolnia, hogy e kritérium alkalmazása az adott állás tekintetében alkalmas e cél elérésére, kivéve ha a munkavállaló olyan bizonyítékokat szolgáltat, amelyek alkalmasak arra, hogy komoly kételyeket ébresszenek e tekintetben;

- amennyiben a díjazás meghatározásához a teljesítendő munka értékelésén alapuló munkakör-besorolási rendszert alkalmaznak, nem szükséges bizonyítani, hogy az adott munkavállaló a releváns időszak során olyan tapasztalatot szerzett, amely lehetővé teszi számára feladatainak jobb teljesítését.

Aláírások