

ROYAL COPENHAGEN

DOMSTOLENS DOM
den 31 maj 1995 *

I mål C-400/93,

angående en begäran enligt artikel 177 i EEG-fördraget, från Den faglige voldgiftsret (Danmark), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiggjorda målet mellan

Specialarbejderforbundet i Danmark

och

Dansk Industri, tidigare Industriens Arbejdsgivere, som för Royal Copenhagen A/S:s talan,

angående tolkningen av artikel 119 i EEG-fördraget och rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT nr L 45, s. 19),

meddelar

DOMSTOLEN

sammansatt av G.C. Rodríguez Iglesias, ordförande, F.A. Schockweiler (referent), och C. Gulmann, avdelningsordförande, samt G.F. Mancini, C.N. Kakouris,

* Rättegångsspråk: danska.

J.C. Moitinho de Almeida, J.L. Murray, D.A.O. Edward, J.-P. Puissochet, G. Hirsch och L. Sevón, domare,

generaladvokat: P. Léger,

justitiesekreterare: H. von Holstein, biträdande justitiesekreterare,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

- Specialarbejderforbundet i Danmark, genom Ulrik Jørgensen, rådgivare vid Landsorganisationen i Danmark,
- Dansk Industri, som för Royal Copenhagen A/S: s talan, genom Niels Overgaard, direktör vid Dansk Industri,
- Tysklands regering, genom Ernst Röder, Ministerialrat vid det federala ekonomiministeriet, och Bernd Kloke, Regierungsrat zur Anstellung vid samma ministerium, i egenskap av ombud,
- Portugals regering, genom Luís Fernandes, direktör vid rättsavdelningen på utrikesministeriets generaldirektion för EG-frågor, och Fernando Ribeiro Lopes, generaldirektör för lagstiftning om arbetsvillkor vid arbetsmarknads- och socialministeriet, i egenskap av ombud,
- Förenade konungarikets regering, genom John E. Collins, assistant treasury solicitor, i egenskap av ombud, biträdd av David Pannick, QC,
- Europeiska gemenskapernas kommission, genom Hans Peter Hartvig, juridisk rådgivare, och Marie Wolfcarius, vid rättstjänsten, i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att Specialarbejderforbundet i Danmark, företrätt av Ulrik Jørgensen, Dansk Industri, som för Royal Copenhagen A/S: s talan, genom Allan K. Larsen, förste rådgivare, Tysklands regering, genom Ernst Röder, Förenade kungarikets regering, genom John E. Collins och David Pannick, och kommissionen, genom Hans Peter Hartvig och Marie Wolfcarius, har avgivit muntliga yttranden vid sammanträdet den 31 januari 1995,

och efter att den 21 februari 1995 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 I beslut av den 27 augusti 1993, som inkom till domstolen den 31 augusti samma år, har Den faglige voldgiftsret (en facklig skiljedomstol) i en begäran om förhandsavgörande i enlighet med artikel 177 i EEG-fördraget, ställt fyra frågor om tolkningen av artikel 119 i EEG-fördraget och rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT nr L 45, s. 19, nedan kallat "direktivet").

2 Dessa frågor har uppkommit inom ramen för en tvist mellan Specialarbejderforbundet i Danmark nedan kallat "Specialarbejderforbundet" och Dansk Industri som för Royal Copenhagen A/S: s talan (nedan kallat "Royal Copenhagen").

- 3 Royal Copenhagen är ett företag som tillverkar keramikprodukter. Det har ungefär 1 150 arbetstagare, varav 40 procent män och 60 procent kvinnor, som sysslar med tillverkning av dessa produkter. Dessa arbetstagare kan delas in i tre grupper: Drejare som med hjälp av diverse teknisk utrustning utformar porslinsbasen, målare som dekorerar produkten, samt arbetare som arbetar med beredningen av ugnarna, sortering, putsning, internt transporter, osv.
- 4 Drejargruppen omfattar ungefär 200 personer och målargruppen 453 personer. Dessa grupper kan i sin tur delas in i flera undergrupper, såsom vad den första gruppen anbelangar, rulldrejare som står vid maskiner som automatiskt tillverkar keramikprodukterna, i den andra gruppen blåmålare som dekorerar produkterna med pensel, och tallriksmålare som sprutmålar tallrikarna som redan har en dekor, för att sedan ta bort målarfärgen på vissa delar av dekoren med hjälp av en svamp.
- 5 Samtliga dessa arbetstagare omfattas av samma kollektivavtal. I enlighet med detta avlönas de i princip med ackordslön, det vill säga de erhåller en lön vars storlek helt eller delvis beror på deras arbetsresultat. De kan emellertid alltid välja att få fast timlön, som är lika stor för samtliga grupper. Ungefär 70 procent av drejarna och 70 procent av målarna har ackordslön: Deras lön består dels av en fast grundlön, dels en rörlig lön vars storlek beror på hur många produkter som har tillverkats.
- 6 Den grupp rulldrejare som har ackordslön består av 26 personer, samtliga män, och utgör ungefär 18 procent av samtliga drejare som har ackordslön. Blåmålaregruppen som har ackordslön består av 156 personer, varav 155 kvinnor och en man, och utgör ungefär 49 procent av målargruppen som har ackordslön. Tallriksmålarna

som har ackordslön består av 51 personer, samtliga kvinnor, och utgör ungefär 16 procent av gruppen målare som har ackordslön.

7 Under april månad 1990 var den genomsnittliga timlönen för de rulldrejare som har ackordslön 103,93 DKR, varav en fast del som uppgick till 71,69 DKR, den bäst betalda operatören tjänade 118 DKR per timme och den sämst betalda tjänade 86 DKR per timme. Under samma period var den genomsnittliga timlönen för blåmålare 91 DKR, varav en fast del som uppgick till 57 DKR, den bäst betalda arbetstagaren tjänade 125 DKR per timme och den sämst betalda 72 DKR per timme. För tallriksmålarna som har ackordslön uppgick den genomsnittliga timlönen till 116,20 DKR, varav en fast del som uppgick till 35,85 DKR, den bäst betalda arbetstagaren tjänade 159 DKR per timme och den sämst betalda arbetstagaren tjänade 86 DKR per timme.

8 Specialarbejderforbundet ansåg att Royal Copenhagen bröt mot likalönsprincipen, eftersom den genomsnittliga ackordslönen per timme för blåmålarna, som med undantag för en person endast utgjordes av kvinnor, var lägre än den i gruppen av rulldrejare, som endast utgjordes av män, och väckte därför talan vid Den faglige voldgiftsret i Köpenhamn, och yrkade att Royal Copenhagen dels skulle erkänna att blåmålarna utförde ett arbete med lika värde som det som utfördes av rulldrejarna, dels jämna ut den genomsnittliga ackordslönen per timme mellan dessa båda grupper.

9 Den faglige voldgiftsret ansåg att tolkningen av artikel 119 i fördraget och direktivet var avgörande för tvistens lösning och beslutade därför att begära ett förhandsavgörande av domstolen. I sitt beslut har Den faglige voldgiftsret angett att begäran om förhandsavgörande inte omfattar frågan om värdet av det arbete som har utförts av de olika grupperna av arbetstagare, utan omfattar olika frågor som

härör från det faktum att målet inför den nationella domstolen angår ackordslöner, och frågar vidare vilka grupper som kan jämföras, såsom Specialarbejderforbundet har gjort.

10 Med anledning härav har den ställt följande frågor till domstolen:

”1) Är artikel 119 i EEG-fördraget och rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män tillämplig på de lönesystem där lönen helt eller till stor del beror på den enskilde arbetstagarens arbetsresultat (ackordslönesystem)?

Om fråga 1 besvaras jakande, begärs vidare svar på följande frågor:

2) Är reglerna om lika lön i artikel 119 i EEG-fördraget och i det ovan nämnda direktivet 75/117 av den 10 februari 1975 tillämpliga vid en jämförelse mellan två grupper av löntagare, när den genomsnittliga timlönen för den ena gruppen av arbetstagare som har ackordslön — som till övervägande delen består av kvinnor som utför viss typ av arbete — är väsentligt lägre än den genomsnittliga timlönen för den andra gruppen arbetstagare som har ackordslön — som till övervägande delen består av män, och som utför en annan typ av arbete — under förutsättning av att kvinnornas respektive männens arbete kan anses ha lika värde?

3) Om, hypotetiskt sett, den ena gruppen till övervägande delen består av kvinnor, och den andra gruppen till övervägande delen består av män, kan man då

ställa krav på gruppens sammansättning, till exempel med hänsyn till antalet personer i grupperna eller andel i förhållande till samtliga anställda i företaget?

Kan direktivet, om det skulle vara så, användas för att uppnå lika lön mellan två grupper, till exempel kvinnliga anställda genom en jämförelse av medianlönen med en grupp manliga anställda?

Problemställningen kan belysas med följande exempel:

En grupp som till övervägande delen utgörs av manliga arbetstagare kallad A och två grupper med till övervägande delen kvinnliga arbetstagare kallade B respektive C, utför ett arbete med lika värde. Genomsnittslönen på ackord är högst för grupp C, näst högst för grupp A och lägst för grupp B, där genomsnittslönen är lägst i de tre grupperna. Kan under dessa omständigheter grupp B jämföra sig med grupp A och kräva samma lönenivå som grupp A, och kan grupp A därefter kräva samma lönenivå som grupp C, och kan grupp B slutligen kräva samma (nya) lönenivå som grupp A vars lönenivå hädanefter är samma som den för grupp C?

- 4) Vilken betydelse har det vid bedömningen av om likalönsprincipen är åsidosatt
 - a) att det i den ena gruppen är fråga om ett till övervägande delen maskinstyrt arbete, medan det i den andra gruppen är fråga om ett rent manuellt arbete?

- b) att lönefaktorerna för ackorden fastställs vid förhandlingar mellan respektive organisationer, eller vid förhandlingar på det lokala planet?

- c) att det kan påvisas skillnader som beror på att arbetstagaren själv väljer arbetstempo? Om så är fallet, vem har då bevisbördan för att sådana skillnader existerar?

- d) att det föreligger en betydande lönespridning inom en av eller inom båda de grupper som jämförs?

- e) att den fasta andelen av ackordslönen är olika i de grupper som jämförs?

- f) att det föreligger olikheter mellan de två grupperna vad gäller betalda raster och friheten att organisera arbetet?

- g) att det inte kan fastställas vilka faktorer som har haft betydelse vid beräkningen av ackordandelarnas storlek?

- h) att det i den ena av de grupper som jämförs ställs särskilda krav på muskelstyrka, medan det i den andra ställs särskilda krav på fingerfärdighet?

- i) att man kan påvisa olikheter beträffande arbetsförhållandena (buller, temperatur, ensidigt, upprepande eller monotont arbete)?”

Angående den första frågan

- 11 Genom den första frågan vill den nationella domstolen ha klarhet i om artikel 119 i fördraget och direktivet är tillämpliga på ett ackordslönesystem där lönen helt eller till stor del beror på den enskilde arbetstagarens arbetsresultat.
- 12 Det kan i detta hänseende konstateras att eftersom det uttryckligen anges i artikel 119 tredje stycket a att lika lön utan könsdiskriminering innebär att ackordslön för lika arbete skall fastställas enligt samma beräkningsgrunder, är likalönsprincipen tillämplig på ackordslönesystemen.
- 13 Domstolen har vidare redan anmärkt att artikel 119 förbjuder all lönediskriminering mellan manliga och kvinnliga arbetstagare, oavsett vilket system som styr denna orättvisa (dom av den 17 maj 1990, Barber, C-262/88, Rec. s. I-1889, punkt 32).
- 14 Denna slutsats bekräftas av artikel 1 första stycket i direktivet, enligt vilken principen om lika lön för kvinnor och män innebär avskaffande av all diskriminering på grund av kön "vid alla former och villkor för ersättning".
- 15 Den första frågan kan således besvaras så, att artikel 119 i fördraget och direktivet är tillämpliga på de ackordslönesystem där lönen helt eller till stor del beror på den enskilde arbetstagarens arbetsresultat.

Inledande kommentarer vad gäller de andra frågorna

- 16 Innan de andra frågorna skall genomgås bör det understrykas att de löner som är aktuella i målet inför den nationella domstolen inte utslutande beror på varje arbetstagares individuella arbete, utan består av en fast grundlön per timme som är olika stor för de olika berörda grupperna av arbetstagare.
- 17 Det åligger den nationella domstolen att bedöma i vilken omfattning det är nödvändigt att ta hänsyn till denna omständighet för att avgöra målet vid den nationella domstolen.
- 18 Här bör även erinras om att för att lösa tvisten i den nationella domstolen skall den nationella domstolens bedömning av huruvida det föreligger könsdiskriminering som strider mot artiklarna 119 i fördraget och 1 i direktivet ske allsidigt i ljuset av samtliga de överväganden som kommer att framläggas när fråga två, tre och fyra besvaras.

Angående andra frågan och fjärde frågan, punkterna c), d), e) och g)

- 19 Genom andra frågan och fjärde frågan, punkterna c), d), e) och g), vilka bör behandlas i ett sammanhang, vill den nationella domstolen dels ha klarhet i om likalönsprincipen i artiklarna 119 i fördraget och 1 i direktivet är tillämplig när i ett ackordslönesystem genomsnittslönen hos en grupp arbetstagare, som till största delen består av kvinnor och som utför en viss typ av arbete, är väsentligt lägre än genomsnittslönen hos en grupp arbetstagare, som till största delen består av män

och som utför en annan typ av arbete som anses vara av lika värde, dels vilken betydelse de faktorer har som anges i den fjärde frågan, punkterna c), d), e) och g).

- 20 Som framgår redan av punkt 12 i denna dom kräver likalönsprincipen vid ett ackordslönesystem att den lön som utges till två grupper av arbetstagare, där den ena gruppen till största delen består av män och den andra gruppen till största delen består av kvinnor, skall ha samma beräkningsgrund.
- 21 För de fall då beräkningsgrunden är densamma för två grupper av arbetstagare som utför lika arbete objektivt sett bör medföra att arbetstagarna i de två grupperna uppnår lika hög individuell lön för de arbeten som — även om de är olika — anses vara av lika värde, förbjuder inte likalönsprincipen att arbetstagarna som tillhör den ena eller den andra gruppen erhåller helt olika löner, om dessa beror på de föras och de senares olika individuella arbetsresultat.
- 22 Härav följer att ett enkelt konstaterande att det föreligger en skillnad i genomsnittslön mellan två grupper av arbetstagare, som beräknats med utgångspunkt från den individuella lönen för samtliga arbetstagare som tillhör den ena eller den andra gruppen inte räcker för att kunna dra slutsatsen att det föreligger lönediskriminering i ett ackordslönesystem.
- 23 Det åligger den nationella domstolen, som är ensam behörig att bedöma omständigheterna, att bedöma om beräkningsgrunden för de arbeten som utförs av de två grupperna av arbetstagare är identisk, eller, när de två grupperna utför olika arbe-

ten som anses vara av lika värde, om beräkningsgrunden objektivt sett ger dem identiska totallöner. Det åligger även den nationella domstolen att undersöka huruvida en löneskillnad beror på en skillnad mellan de beräkningsgrunder som tillämpas på den ena eller andra gruppen eller på en skillnad mellan de individuella arbetsresultaten, för det fall en sådan löneskillnad påstås föreligga av en arbetstare som tillhör en grupp till stor del bestående av kvinnor, i syfte att påvisa att det till nackdel för denne föreligger könsdiskriminering i förhållande till en arbetstare som tillhör en grupp som till största delen består av män.

- 24 Det framgår likväl av domstolens rättspraxis (dom av den 27 oktober 1993, Enderby, C-127/92, Rec. s. I-5535, punkterna 13 och 14) att bevisbördan, som vanligtvis åligger den arbetstare som för talan inför domstol mot sin arbetsgivare för att få bort en diskriminering som han anser sig vara utsatt för, kan överföras till arbetsgivaren när detta visar sig vara nödvändigt för att en arbetstare som drabbas av en klar diskriminering inte helt skall sakna faktisk möjlighet att se till att likalönsprincipen respekteras. I synnerhet om ett företag tillämpar ett lönesystem som helt saknar öppenhet, har arbetsgivaren bevisbördan för att hans lönesystem inte är diskriminerande, när en kvinnlig arbetstare visar att de kvinnliga arbetstarens genomsnittslön i förhållande till ett relativt stort antal arbetstare är lägre än de manliga arbetstarens (dom av den 17 oktober 1989, kallad "Danfoss", Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, 109/88, Rec. s. 3199, punkt 16). Även när tydliga statistiska uppgifter visar på en betydande löneskillnad mellan två typer av tjänster med lika värde, varav en nästan uteslutande innehas av kvinnor och den andra huvudsakligen av män, en situation som ger sken av att könsdiskriminering föreligger, tvingar artikel 119 i fördraget arbetsgivaren att försvara denna skillnad genom objektiva omständigheter som inte har något med könsdiskriminering att göra (den ovan nämnda domen Enderby punkterna 16 och 19).

- 25 I ett ackordslönesystem föreligger inte en tydlig diskrimineringssituation enbart av den anledningen att tydliga statistiska uppgifter visar att det föreligger betydande

skillnader mellan genomsnittslönen för de två grupperna av arbetstagare, eftersom dessa skillnader kan bero på skillnader i det individuella arbetsresultatet hos de enskilda arbetstagarna som de två grupperna består av.

- 26 När emellertid, i ett system som det som är aktuellt i målet inför den nationella domstolen, där de individuella löner man tagit hänsyn till vid beräkningen av genomsnittslönerna i de två arbetstagargrupperna består av en rörlig del som varierar beroende på det individuella arbetsresultatet för varje arbetstagare, och en fast del som varierar mellan de berörda arbetstagargrupperna (fjärde frågan, punkt e)), är det inte möjligt att påvisa vilka faktorer som varit avgörande vid fastställandet av tarifferna eller beräkningsgrunderna för beräkningen av den rörliga delen av lönen (fjärde frågan, punkt g)). Syftet att en arbetstagare som drabbas av en klar diskriminering inte helt skall sakna faktisk möjlighet att se till att likalönsprincipen respekteras, kan göra det nödvändigt att arbetsgivaren åläggs bevisbördan för att de skillnader som konstaterats inte beror på könsdiskriminering.
- 27 Det åligger den nationella domstolen att kontrollera, i synnerhet med hänsyn till dessa faktorer och hur stor skillnaden är mellan genomsnittslönerna för de två grupperna av arbetstagare, om villkoren för en sådan överföring av bevisbördan är uppfyllda i målet inför den nationella domstolen. Om så är fallet, skall arbetsgivaren till exempel visa att löneskillnaderna beror på att de berörda arbetstagarna har valt olika arbetstakt (fjärde frågan, punkt c)), och försvara de skillnader som påvisats mellan de individuella lönerna inom båda grupperna (fjärde frågan, punkt d)).
- 28 Det är nu möjligt att besvara den andra frågan i förening med den fjärde frågan, punkterna c), d), e) och g) med att principen om lika lön för manliga och kvinnliga arbetstagare i artiklarna 119 i fördraget och 1 i direktivet skall tolkas på så sätt att

i ett ackordslönesystem räcker inte ett enkelt konstaterande att genomsnittslönen i en grupp arbetstagare som till största delen består av kvinnor, vilka utför en viss typ av arbete är väsentligt lägre än genomsnittslönen i en grupp arbetstagare som till största delen består av män vilka utför en annan typ av arbete som anses vara av samma värde, för att kunna dra slutsatsen att det föreligger en lönediskriminering. När det emellertid i ett ackordslönesystem — där de enskilda lönerna består av en rörlig del som beror på varje arbetstagares individuella arbetsresultat och en fast del som varierar mellan de berörda arbetstagargrupperna — är omöjligt att påvisa vilka faktorer som varit avgörande vid fastställandet av tarifferna eller beräkningsgrunderna vid beräkningen av den rörliga delen av lönen, kan arbetsgivaren åläggas bevisbördan för att visa att de skillnader som konstaterats inte beror på könsdiskriminering.

Angående den tredje frågan

- 29 Enligt beslutet om hänskjutande har den tredje frågan, som består av två delar, sitt ursprung i den omständigheten att lönediskrimineringen som sökanden i målet vid den nationella domstolen har gjort gällande omfattar gruppen av rulldrejare och gruppen av blåmålare, vilka i verkligheten endast är undergrupper till två större grupper, nämligen drejargruppen och målargruppen. Sökanden har försvarat sitt val att använda två relativt begränsade grupper med att det varit nödvändigt att utforma homogena grupper för att kunna jämföra lönerna, i synnerhet beträffande utbildningen av de arbetstagare som berörs. Sökanden har även ansett att det är korrekt att inom målargruppen göra skillnad mellan blåmålarna, utbildade i ett och ett halvt år, och tallriksmålarna, utbildade i tre månader. Med anledning av att blåmålarna för övrigt har högre utbildningskrav än vad rulldrejarna har, vilka, i motsats till andra drejare, endast har en lärotid på mellan en och fyra månader, beroende på vilka produkter de skall framställa, har sökanden gjort gällande att när deras arbete anses vara av lika värde, bör de förstnämndas lön vara högre än de

sistnämndas. Till slut har sökanden ansett att den omständigheten att blåmålarna har andra arbetsvillkor än rulldrejarna inte kan anses medföra att den konstaterade löneskillnaden inte är diskriminerande. Det betungande fysiska arbete som rulldrejarna har uppvägs av den fingerfärdighet som blåmålarna måste ha, och de olägenheter i form av buller och temperatur som påverkar de förstnämnda uppvägs av de ergonomiska problem som följer av de sistnämndas stillasittande och monotona arbete.

30 Det framgår även av beslutet om hänskjutande att medan gruppen med rulldrejare som har ackordslön endast består av 26 personer, vilka alla är män, består den med drejare som har ackordslön, vilken består av 143 personer, av 70 procent män och 30 procent kvinnor. Vidare, medan gruppen med blåmålare som har ackordslön består av 155 kvinnor och en man och gruppen med tallriksmålare som har ackordslön består av 51 kvinnor, omfattar gruppen med målare som har ackordslön och som består av 317 personer, av 95 procent kvinnor och 5 procent män. Slutligen, om genomsnittslönen i gruppen rulldrejare som har ackordslön vilken endast består av män är högre än den för blåmålare som har ackordslön och som med ett undantag endast består av kvinnor, är den lägre än den i gruppen tallriksmålare som har ackordslön vilken endast utgörs av kvinnor.

31 Under dessa omständigheter vill den nationella domstolen med den tredje frågan sedd i sitt sammanhang ha klarhet i om i ett ackordslönesystem de grupper av arbetstagare vars genomsnittslön skall jämföras för att undersöka om det föreligger någon könsdiskriminering, måste vara sammansatta enligt vissa bestämda kriterier, i synnerhet med avseende på antalet deltagande arbetstagare och deras andel i för-

hållande till det totala antalet arbetstagare eller om de, med stöd av godtyckligt valda kriterier, kan vara sammansatta på ett sådant sätt att de endast omfattar män eller kvinnor och, genom att jämföra två grupper av arbetstagare som består av män respektive kvinnor, kunna komma fram till lika lön mellan två grupper av arbetstagare som består av kvinnor, i vilken genomsnittslönen i den ena är lägre och i den andra är högre än i den grupp som består av män.

- 32 I detta avseende kan det konstateras att bedömningen av huruvida likalönsprincipen respekteras kräver att en jämförelse görs mellan de löner som utbetalas till arbetstagare av olika kön för lika arbete eller för arbeten som anses ha lika värde.
- 33 När en sådan jämförelse görs av genomsnittslönen i två grupper av arbetstagare som har ackordslön skall den för att vara relevant utföras på de grupper som var för sig innefattar samtliga arbetstagare som med hänsyn till ett antal faktorer, såsom arbetets art, utbildningskrav och arbetsvillkor, kan anses ha en jämförbar situation.
- 34 Jämförelsen bör vidare göras av ett relativt omfattande antal arbetstagare för att utesluta att de konstaterade skillnaderna endast beror på tillfälliga eller konjunkturnässiga omständigheter, eller på olikheter i de berörda arbetstagarnas enskilda arbetsresultat.
- 35 Det åligger den nationella domstolen att göra en bedömning av omständigheterna i målet vid den nationella domstolen med stöd av de kriterier som anförts ovan.

- 36 Det följer likväl av det ovan anförda att en jämförelse inte är relevant om den görs på grupper som är godtyckligt sammansatta på så sätt att den ena i huvudsak består av kvinnor och den andra i huvudsak av män och detta i syfte att genom upprepade jämförelser komma fram till en utjämning av lönerna i den grupp som i huvudsak består av kvinnor enligt en annan grupps löner, godtyckligt sammansatt på så sätt att den i huvudsak består av kvinnor.
- 37 Den omständigheten att det inom en större grupp som huvudsakligen består av kvinnor görs skillnad mellan två undergrupper med hänsyn till utbildningskrav och att det därefter vid den lönemässiga jämförelsen som skall göras med en grupp som huvudsakligen består av män, inte väljs den av de två undergrupper som huvudsakligen består av kvinnor och som med hänsyn till utbildningskrav har störst likhet med den grupp som huvudsakligen består av män, kan utgöra ett tecken på att det är frågan om en sådan godtyckligt sammansatt jämförelsegrupp.
- 38 Det är nu möjligt att på den tredje frågan svara att vid den jämförelse som skall göras vad beträffar principen om lika lön för manliga och kvinnliga arbetstagare mellan genomsnittslönerna i två grupper av arbetstagare som har ackordslön skall den nationella domstolen försäkra sig om att de två grupperna var för sig omfattar samtliga arbetstagare som — med hänsyn till ett antal faktorer såsom arbetets art, utbildningskrav och arbetsvillkor — kan anses vara i en jämförbar situation och att de består av ett relativt stort antal arbetstagare för att utesluta att de konstaterade skillnaderna endast beror på tillfälliga eller konjunkturmässiga omständigheter eller på olikheter i de berörda arbetstagarnas enskilda arbetsresultat.

Angående den fjärde frågan, punkterna a), f), h) och i)

- 39 Genom den fjärde frågan, punkterna a), f), h) och i) vill den nationella domstolen ha klarhet i vilken betydelse som vid bedömningen av om likalönsprincipen har respekterats skall tillmätas faktorer såsom dels omständigheten att det arbete som utförs av en av de aktuella grupperna av arbetstagare är ett arbete med en maskin där arbetet i synnerhet kräver fysisk styrka, medan det som utförs av den andra gruppen är ett manuellt arbete som i synnerhet kräver fingerfärdighet, dels den omständigheten att det föreligger skillnader mellan arbetet i de två grupperna vad gäller betalda raster och friheten att organisera arbetet samt arbetsförhållanden.
- 40 Det skall först understrykas att det bara kan vara fråga om könsdiskriminering mellan två grupper av arbetstagare om de två grupperna utför, om inte ett likadant arbete, så åtminstone en arbetsuppgift som har lika värde.
- 41 Det bör sedan påminnas om att en löneskillnad mellan två grupper av arbetstagare inte utgör en diskriminering som bryter mot artikel 119 i fördraget och direktivet, om de kan förklaras av objektivt försvarbara faktorer som inte har något med könsdiskriminering att göra (se i synnerhet dom av den 13 maj 1986, Bilka, 170/84, Rec. s. 1607, punkt 30).
- 42 Den nationella domstolen, som ensam är behörig att göra en bedömning av omständigheterna, skall således bedöma om dessa — med hänsyn tagen till de faktiska

omständigheterna vad gäller det utförda arbetets art och de omständigheter under vilka arbetet utförs — kan ges lika värde eller om dessa omständigheter kan anses utgöra objektiva faktorer som inte har något med könsdiskriminering att göra, och som kan anses försvara eventuella löneskillnader.

- 43 Det är nu möjligt att besvara den fjärde frågan, punkterna a), f), h) och i) med att vid bedömningen av om principen om lika lön för manliga och kvinnliga arbetstagare har respekterats, åligger det den nationella domstolen att bedöma — dels med hänsyn till den omständigheten att det arbete som utförs av en av de aktuella arbetstagargrupperna är ett arbete med en maskin där arbetet i synnerhet kräver fysisk styrka, medan det arbete som utförs av den andra gruppen är ett manuellt arbete som i synnerhet kräver fingerfärdighet, dels den omständigheten att det föreligger skillnader mellan arbetet i de två grupperna vad beträffar betalda raster och friheten att organisera arbetet samt arbetsförhållanden — om de två arbetstyperna har lika värde eller om dessa omständigheter kan anses utgöra objektiva faktorer som inte har något med könsdiskriminering att göra och som kan anses försvara eventuella löneskillnader.

Angående fjärde frågan, punkt b)

- 44 Med den fjärde frågan, punkt b) vill den nationella domstolen veta vilken betydelse som, vad beträffar lika lön för manliga och kvinnliga arbetstagare, skall läggas vid den omständigheten att lönefaktorerna fastställs genom kollektivförhandlingar eller genom förhandlingar på det lokala planet.
- 45 I detta hänseende bör det påminnas om att, eftersom artikel 119 i fördraget är av tvingande karaktär, gäller diskrimineringsförbudet mellan manliga och kvinnliga

arbetstagare inte endast offentliga myndigheter, utan även alla avtal som på ett kollektivt sätt reglerar det betalda arbetet, samt även avtal mellan enskilda (se i synnerhet dom av den 8 april 1976, Defrenne, 43/75, Rec. s. 455, punkt 39).

- 46 Emellertid kan den nationella domstolen ta hänsyn till den omständigheten att lönefaktorerna fastställs genom kollektivförhandlingar eller genom förhandlingar på det lokala planet, som en omständighet vid bedömningen av om skillnaderna mellan genomsnittslönerna i de två grupperna av arbetstagare beror på objektiva faktorer som inte har något med könsdiskriminering att göra.
- 47 Det är nu möjligt att svara på den fjärde frågan, punkt b) att principen om lika lön för manliga och kvinnliga arbetstagare är även tillämplig när lönefaktorerna fastställs genom kollektiva förhandlingar eller genom förhandlingar på det lokala planet. Den nationella domstolen kan emellertid ta hänsyn till denna omständighet vid bedömningen av om skillnaderna mellan genomsnittslönerna i de två grupperna av arbetstagare beror på objektiva faktorer som inte har något med könsdiskriminering att göra.

Rättegångskostnader

- 48 De kostnader som har förorsakats Tysklands, Portugals respektive Förenade konungarikets regering och Europeiska gemenskapernas kommission, som har inkommit med yttranden till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN

— angående de frågor, som är framställda av Den faglige voldgiftsret genom beslut av den 27 augusti 1993 — följande dom:

- 1) Artikel 119 i EEG-fördraget och rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män är tillämpliga på de ackordslönesystem där lönen helt eller till stor del beror på den enskilde arbetstagarens arbetsresultat.
- 2) Likalönsprincipen i de ovan nämnda artiklarna 119 i fördraget och 1 i direktiv 75/117 skall tolkas på så sätt att i ett ackordslönesystem räcker inte ett enkelt konstaterande att genomsnittslönen i en grupp arbetstagare som till största delen består av kvinnor, vilka utför en viss typ av arbete är väsentligt lägre än genomsnittslönen i en grupp arbetstagare som till största delen består av män vilka utför en annan typ av arbete som anses vara av samma värde, för att kunna dra slutsatsen att det föreligger en lönediskriminering. När det emellertid i ett ackordslönesystem — där de enskilda lönerna består av en rörlig del som beror på varje arbetstagares individuella arbetsresultat och en fast del som varierar mellan de berörda arbetstagargrupperna — är

omöjligt att påvisa vilka faktorer som varit avgörande vid fastställandet av tarifferna eller beräkningsgrunderna vid beräkningen av den rörliga delen av lönen, kan arbetsgivaren åläggas bevisbördan för att visa att de skillnader som konstaterats inte beror på könsdiskriminering.

- 3) Vid den jämförelse som skall göras vad beträffar principen om lika lön för manliga och kvinnliga arbetstagare mellan genomsnittslönerna i två grupper av arbetstagare som har ackordslön skall den nationella domstolen försäkra sig om att de två grupperna var för sig omfattar samtliga arbetstagare som — med hänsyn till ett antal faktorer såsom arbetets art, utbildningskrav och arbetsvillkor — kan anses vara i en jämförbar situation och att de består av ett relativt stort antal arbetstagare för att utesluta att de konstaterade skillnaderna endast beror på tillfälliga eller konjunkturmässiga omständigheter eller på olikheter i de berörda arbetstagarnas enskilda arbetsresultat.

- 4) Vid bedömningen av om principen om lika lön har respekterats, åligger det den nationella domstolen att bedöma — dels med hänsyn till den omständigheten att det arbete som utförs av en av de aktuella arbetstagargrupperna är ett arbete med en maskin där arbetet i synnerhet kräver fysisk styrka, medan det arbete som utförs av den andra gruppen är ett manuellt arbete som i synnerhet kräver fingerfärdighet, dels den omständigheten att det föreligger skillnader mellan arbetet i de två grupperna vad beträffar betalda raster och friheten att organisera arbetet samt arbetsförhållanden — om de två arbetstyperna har lika värde eller om dessa omständigheter kan anses utgöra objektiva faktorer som inte har något med könsdiskriminering att göra och som kan anses försvara eventuella löneskillnader.

- 5) Principen om lika lön för manliga och kvinnliga arbetstagare är även tillämplig när lönefaktorerna fastställs genom kollektiva förhandlingar eller genom förhandlingar på det lokala planet. Den nationella domstolen kan emellertid ta hänsyn till denna omständighet vid bedömningen av om skillnaderna mellan genomsnittslönerna i de två grupperna av arbetstagare beror på objektiva faktorer som inte har något med könsdiskriminering att göra.

Rodríguez Iglesias

Schockweiler

Gulmann

Mancini

Kakouris

Moitinho de Almeida

Murray

Edward

Puissochet

Hirsch

Sevón

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 31 maj 1995.

R. Grass

G.C. Rodríguez Iglesias

Justitiesekreterare

Ordförande