

DOMSTOLENS DOM
den 9 februari 1999 *

I mål C-167/97,

angående en begäran enligt artikel 177 i EG-fördraget, från House of Lords (Förenade konungariket), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

Regina

och

Secretary of State for Employment,

ex parte: **Nicole Seymour-Smith och Laura Perez,**

angående tolkningen av artikel 119 i EG-fördraget och rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191),

meddelar

* Rättegångsspråk: engelska.

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden G. C. Rodríguez Iglesias, avdelningsordförandena P. J. G. Kapteyn, J.-P. Puissochet, G. Hirsch och P. Jann samt domarna G. F. Mancini (referent), J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet, R. Schintgen och K. M. Ioannou,

generaladvokat: G. Cosmas,

justitiesekreterare: avdelningsdirektören D. Louterman-Hubeau,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

- Nicole Seymour-Smith och Laura Perez, genom Robin Allen, QC, och Peter Duffy, QC, genom ombudet Gay Moon, solicitor,
- Förenade kungarikets regering, genom Lindsey Nicoll, Treasury Solicitor's Department, i egenskap av ombud, biträdd av Patrick Elias, QC, och Nicholas Paines, QC,
- Europeiska gemenskapernas kommission, genom Christopher Docksey och Marie Wolfcarius, båda vid rättstjänsten, i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid sammanträdet den 12 maj 1998 av: Nicole Seymour-Smith och Laura Perez, företrädna av Robin Allen och Peter Duffy, genom ombudet Gay Moon, Förenade kungarikets regering, företrädd av Stephanie Ridley, Treasury Solicitor's Department, i egenskap av ombud, biträdd

av Nicholas Paines, och kommissionen, företrädd av Christopher Docksey och Marie Wolfcarius,

och efter att den 14 juli 1998 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 House of Lords har genom beslut av den 13 mars 1997, som inkom till domstolens kansli den 2 maj samma år, i enlighet med artikel 177 i EG-fördraget ställt en fråga om tolkningen av artikel 119 i EG-fördraget och rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191).
- 2 Frågan har uppkommit i samband med en ansökan om "judicial review" (lagenlighetsprövning) som Nicole Seymour-Smith och Laura Perez har ingivit till High Court of Justice med avseende på Unfair Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order 1985 (beslut om ändring av den tjänsteperiod som krävs för att komma i åtnjutande av skydd mot ogrundad uppsägning, S I 1985 nr 782, nedan kallat 1985 års beslut). Sagda beslut medförde en ändring i artikel 54 i Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (konsoliderad lag om anställningsskydd, nedan kallad 1978 års lag).

Den nationella lagstiftningen

- 3 I artikel 54 i 1978 års lag föreskrivs att varje arbetstagare som denna artikel är tillämplig på har rätt att inte bli uppsagd av sin arbetsgivare utan grund. Det finns en liknande bestämmelse i artikel 94 i Employment Rights Act 1996 (lag om anställningsrättigheter, nedan kallad 1996 års lag), vilken inte var i kraft vid tiden för omständigheterna i målet.

- 4 Före ikraftträdandet av 1985 års beslut hade arbetstagarna rätt till skydd mot ogrundad uppsägning, enligt artikel 54 i 1978 års lag, om de, den dag då anställningsförhållandet faktiskt upphörde, fortlöpande och under minst ett år hade arbetat för en arbetsgivare med minst tjugo anställda. Enligt artikel 64.1 i 1978 års lag, i dess lydelse enligt 1985 års beslut, skall artikel 54 inte tillämpas på uppsägning av en arbetstagare som den dag då uppsägningen faktiskt sker inte har varit fortlöpande anställd under en period av minst två år (nedan kallad den omtvistade bestämmelsen). Artikel 108.1 i 1996 års lag innehåller liknande bestämmelser.

- 5 Enligt artikel 68.1 i 1978 års lag skall Industrial Tribunal, när den konstaterar att en talan är välgrundad, lämna sökanden uppgifter om vilka beslut om återinsättning och återanställning som kan meddelas, och under vilka förutsättningar detta kan ske, samt tillfråga sökanden om den önskar att Industrial Tribunal skall meddela ett sådant beslut.

- 6 Om Industrial Tribunal i ett mål angående ogrundad uppsägning konstaterar att talan är välgrundad, men att det inte har meddelats något beslut om återinsättning eller återanställning, skall den enligt artikel 68.2 tilldöma sökanden skadestånd för ogrundad uppsägning.

- 7 Skadeståndet för ogrundad uppsägning består av två delar, nämligen en grundersättning och en kompensationsersättning. Grundersättningen motsvarar den lön som arbetstagaren har gått miste om till följd av uppsägningen. Enligt artikel 74.1 i 1978 års lag skall kompensationsersättningen uppgå till ett belopp som Industrial Tribunal anser vara rättvist och skäligt med beaktande av samtliga omständigheter och av den skada som arbetstagaren har lidit till följd av uppsägningen, i den mån som denna skada kan tillskrivas arbetsgivarens handlande. Enligt artikel 74.2 skall sagda skada anses omfatta alla kostnader som arbetstagaren rimligen har haft till följd av uppsägningen samt förlusten av alla de förmåner som han rimligen hade kunnat förvänta sig att erhålla om han inte hade blivit uppsagd.

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

- 8 I artikel 1 första stycket i 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 L 45, s. 19; svensk specialutgåva, område 13, volym 4, s. 78) föreskrivs att den princip om lika lön för kvinnor och män som har skisserats i artikel 119 i fördraget, härefter kallad "likalönsprincipen", innebär att för lika arbete eller för arbete som tillerkänns lika värde skall all diskriminering på grund av kön avskaffas vid alla former och villkor för ersättning.
- 9 Enligt artikel 1 i direktiv 76/207 är syftet med detta direktiv att i medlemsstaterna realisera principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om bland annat tillgång till anställning och arbetsvillkor.
- 10 Enligt artikel 5.1 i direktiv 76/207 innebär tillämpningen av likabehandlingsprincipen i fråga om arbetsvillkor, inklusive uppsägningsvillkoren, att kvinnor och män skall vara garanterade samma villkor utan diskriminering på grund av kön.

Målet vid den nationella domstolen

- 11 Nicole Seymour-Smith började arbeta som sekreterare för Christo & Co. den 1 februari 1990 och sades upp den 1 maj 1991. Den 26 juli 1991 väckte hon talan vid Industrial Tribunal med motiveringen att hennes tidigare arbetsgivare hade sagt upp henne utan grund.
- 12 Laura Perez började arbeta för Matthew Stone Restoration Limited den 19 februari 1990 och sades upp den 25 maj 1991. Den 19 juni 1991 väckte hon talan vid Industrial Tribunal och gjorde gällande att hennes tidigare arbetsgivare hade sagt upp henne utan grund. Industrial Tribunals centralkansli underrättade henne den 20 juni 1991 om att hennes talan inte kunde registreras, eftersom hon inte hade varit anställd under mer än två år. Den 12 augusti 1991 väckte hon dock på nytt talan om ogrundad uppsägning vid Industrial Tribunal.
- 13 Av handlingarna i målet vid den nationella domstolen framgår det att Industrial Tribunal ansåg att sökandenas talan om fastställelse av att uppsägningarna var ogrundade samt om ersättning inte kunde upptas till sakprövning, eftersom de inte uppfyllde det villkor om två års anställning som uppställts i den omtvistade bestämmelsen.
- 14 Under förhandlingen vid EG-domstolen har sökandena vid den nationella domstolen framhållit att Industrial Tribunal beslutade att i deras fall uppskjuta förfarandet för att ge dem möjlighet att inge en parallell ansökan om "judicial review" för att ifrågasätta den omtvistade bestämmelsens lagenlighet.
- 15 Den 15 augusti 1991 vände sökandena sig till High Court of Justice för att få tillåtelse att inge en ansökan om "judicial review" av den omtvistade bestämmelsen,

på den grunden att bestämmelsen stred mot direktiv 76/207. Denna ansökan upptogs till prövning den 12 september 1991.

- 16 Den 20 maj 1994 avtog High Court ansökan om "judicial review", eftersom den ansåg att bestämmelsen visserligen påverkade fler kvinnor än män men att det inte var statistiskt bevisat att denna påverkan var oproportionerlig. High Court angav dock att, om så hade varit fallet, den inte skulle ha ansett det föreligga någon saklig grund för en sådan diskriminering.
- 17 Sökandena vid den nationella domstolen överklagade detta avgörande till Court of Appeal, som tillät dem att åberopa artikel 119 i fördraget och direktiv 76/207.
- 18 Court of Appeal fastslog den 31 juli 1995 att den omtvistade regeln hade haft en indirekt diskriminerande verkan vid den tidpunkt då sökandena vid den nationella domstolen sades upp och att det inte fanns någon saklig grund för en sådan diskriminering. Court of Appeal ansåg dock att det inte med säkerhet kunde fastställas att skadestånd för ogrundad uppsägning skulle anses vara lön i den mening som avses i artikel 119, och inskränkte sig därför till att förklara att kravet på två års anställningstid i 1978 års lag, i dess ändrade lydelse, var oförenligt med direktiv 76/207 vid den tidpunkt då sökandena vid den nationella domstolen sades upp.

Tolkningsfrågorna

- 19 Såväl Secretary of State som sökandena vid den nationella domstolen har överklagat ovannämnda avgörande till House of Lords, som har beslutat förklara målet vilande och ställa följande frågor till domstolen:

"1) Utgör det skadestånd som beviljas vid ett åsidosättande av rätten att inte bli uppsagd utan grund enligt en nationell lag, sådan som Employment Protection

(Consolidation) Act 1978, 'lön' i den mening som avses i artikel 119 i EG-fördraget?

- 2) Om den första frågan besvaras jakande, skall då de villkor som avgör om en arbetstagare har rätt att inte bli uppsagd utan grund omfattas av tillämpningsområdet för artikel 119 eller tillämpningsområdet för direktiv 76/207?

- 3) Vilket rättsligt kriterium skall tillämpas för att avgöra om en bestämmelse som har antagits av en medlemsstat påverkar kvinnor och män i så olika utsträckning att den utgör en indirekt diskriminering enligt artikel 119 i EG-fördraget, såvida det inte visas att den motiveras av andra objektivt grundade faktorer än kön?

- 4) Vid vilken tidpunkt skall detta rättsliga kriterium tillämpas på en bestämmelse som har antagits av en medlemsstat? Närmare bestämt, vid vilken av följande tidpunkter, eller vid vilken annan tidpunkt, skall kriteriet tillämpas på den omtvistade bestämmelsen:
 - a) Den tidpunkt då bestämmelsen antas,

 - b) den tidpunkt då bestämmelsen träder i kraft, eller

 - c) den tidpunkt då arbetstagaren sägs upp?

- 5) Vilka rättsliga villkor skall beaktas för att med avseende på en indirekt diskriminering enligt artikel 119 fastställa att det finns sakliga skäl för en bestämelse som en medlemsstat har antagit som ett led i sin socialpolitik? Närmare bestämt, vilka uppgifter måste en medlemsstat lämna till stöd för de grunder som den åberopar?"

Den första frågan

- 20 Den nationella domstolen har med sin första fråga velat få besked om huruvida det skadestånd som beviljas genom domstolsbeslut vid ett åsidosättande av rätten att inte bli uppsagd utan grund utgör lön i den mening som avses i artikel 119 i fördraget.
- 21 Såväl sökandena vid den nationella domstolen som kommissionen har hävdats att det skadestånd som beviljas vid ogrundad uppsägning utgör lön i den mening som avses i artikel 119 i fördraget, det vill säga med avseende på rätten att inte bli uppsagd utan grund. Enligt kommissionen är det fråga om ersättning för utebliven inkomst i form av lön och andra förmåner som är knutna till anställningen.
- 22 Den brittiska regeringen har däremot gjort gällande att målet vid den nationella domstolen rör en påstådd ojämlikhet med avseende på arbetsvillkoren i den mening som avses i direktiv 76/207, det vill säga med avseende på rätten att inte bli uppsagd utan grund. Det skadestånd som Industrial Tribunal kan bevilja utgör inte lön för det arbete som arbetstagaren har utfört utan är en ersättning för att hans arbetsvillkor har åsidosatts. Vad som främst utmärker lönen är att den utgör vederlag för utfört arbete, och så är inte fallet i detta ärende.

- 23 Inledningsvis skall det erinras om att enligt fast rättspraxis skall begreppet lön, i den mening som avses i artikel 119 andra stycket i fördraget, omfatta alla förmåner, aktuella eller framtida, i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får från arbetsgivaren på grund av anställningen (se särskilt dom av den 9 februari 1982 i mål 12/81, Garland, REG 1982, s. 359, punkt 5, och av den 17 maj 1990 i mål C-262/88, Barber, REG 1990, s. I-1889, punkt 12; svensk specialutgåva, volym 10).
- 24 Det framgår också av domstolens rättspraxis att den omständigheten att vissa förmåner utbetalas efter det att anställningsförhållandet upphört inte innebär att det är uteslutet att de kan utgöra lön enligt artikel 119 i fördraget (domen i det ovan nämnda målet Barber, punkt 12).
- 25 Vad särskilt gäller sådan ersättning som arbetsgivaren betalar arbetstagaren i samband med att anställningen upphör, har domstolen redan fastslagit att detta utgör en form av uppskjuten lön som arbetstagaren har rätt till på grund av anställningen och som han erhåller vid den tidpunkt då anställningsförhållandet upphör, för att underlätta hans anpassning till de nya förhållanden som följer av denna omständighet (se domen i det ovan nämnda målet Barber, punkt 13, och dom av den 27 juni 1990 i mål C-33/89, Kowalska, REG 1990, s. I-2591, punkt 10).
- 26 Det skall i förevarande fall understrykas att den ersättning som tilldöms en arbetstagare vid ogrundad uppsägning, och som är uppdelad i en grundersättning och i en kompensationsersättning, är särskilt avsedd att ge arbetstagaren vad han skulle ha erhållit om inte arbetsgivaren rättsstridigt hade bringat anställningsförhållandet att upphöra.
- 27 För det första har grundersättningen ett direkt samband med den lön som arbetstagaren skulle ha erhållit om han inte hade blivit uppsagd. För det andra skall kompensationsersättningen täcka den skada som vållas arbetstagaren på grund av uppsägningen och som omfattar alla kostnader som han rimligen har haft till följd av uppsägningen samt, under vissa villkor, förlusten av alla de förmåner som han rimligen hade kunnat förvänta sig att erhålla om han inte hade blivit uppsagd.

- 28 Av detta följer att ersättningen vid ogrundad uppsägning betalas till arbetstagaren med anledning av den anställning som han har haft och som han skulle ha fortsatt att ha om han inte hade blivit uppsagd utan grund. Denna ersättning omfattas således av begreppet lön i den mening som avses i artikel 119 i fördraget.
- 29 Endast den omständigheten att den ersättning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen har beviljats genom ett domstolsbeslut och i enlighet med tillämpliga lagbestämmelser föranleder inte en annan bedömning. I detta hänseende har domstolen nämligen redan preciserat att det saknar betydelse att rätten till ersättning har en annan källa än anställningsavtalet, och det särskilt vad gäller lagbestämmelser (se i det avseendet domen i det ovannämnda målet Barber, punkt 16).
- 30 Med hänsyn till vad ovan anförts skall den första frågan besvaras så, att det skadestånd som beviljas genom domstolsbeslut vid ett åsidosättande av rätten att inte bli uppsagd utan grund utgör lön i den mening som avses i artikel 119 i fördraget.

Den andra frågan

- 31 Med sin andra fråga önskar den nationella domstolen i huvudsak få besked om huruvida de villkor som avgör om en arbetstagare har rätt att vid ogrundad uppsägning utverka återinsättning, återanställning eller skadestånd följer av artikel 119 i fördraget eller av direktiv 76/207.
- 32 Eftersom målet vid den nationella domstolen rör en ersättning som omfattas av tillämpningsområdet för artikel 119 i fördraget, har sökandena gjort gällande att direktiv 76/207 om likabehandling inte är tillämpligt. Lagen skulle nämligen inte kunna hindra en arbetstagare, som omfattas av rätten att erhålla skadestånd vid

ogrundad uppsägning inom ramen för rätten till lika lön enligt artikel 119, att åberopa sistnämnda bestämmelse för att säkerställa att hans arbetsgivare inte tillämpar de diskriminerande villkor som, om de tillämpades, skulle göra principen om lika lön meningslös.

- 33 Den brittiska regeringen har hävdad att även om skadeståndet för åsidosättande av rätten att inte bli uppsagd utan grund skulle anses vara lön i den mening som avses i artikel 119, är det direktiv 76/207 — och inte artikel 119 — som reglerar alla påstådda åsidosättanden av principen om likabehandling vad avser de villkor som avgör om arbetstagaren åtnjuter denna rätt, inbegripet rätten till ekonomisk ersättning.
- 34 Till stöd för detta resonemang har regeringen åberopat domen av den 15 juni 1978 i mål 149/77, Defrenne III (REG 1978, s. 1365; svensk specialutgåva, volym 4), i vilken domstolen i punkt 21 har fastslagit att den omständigheten att fastställandet av vissa anställningsvillkor kan få ekonomiska konsekvenser inte är ett tillräckligt skäl för att dessa villkor skall anses ingå i tillämpningsområdet för artikel 119, som grundas på ett nära samband mellan arbetsprestationens art och lörens storlek.
- 35 Det kan i detta hänseende påpekas, såsom kommissionen med rätta har gjort, att när det är fråga om ett skadeståndsyrkande rör det villkor som uppställts i den omtvistade bestämmelsen rätten att erhålla en form av lön och att det i detta fall är artikel 119 och direktiv 75/117 som skall tillämpas.
- 36 De yrkanden som framställts av sökandena i målet vid Industrial Tribunal gäller inte de eventuella verkningarna av ett anställningsvillkor, det vill säga rätten att inte bli uppsagd utan grund, utan ersättningen som sådan. Denna fråga faller dock inte under direktiv 76/207 utan under artikel 119 i fördraget.

- 37 Det skulle förhålla sig annorlunda om det yrkades återinsättning eller återanställning av den uppsagde arbetstagaren. I ett sådant fall skulle de villkor som föreskrivs i den nationella rätten gälla arbetsvillkor eller tillgång till anställning och därmed omfattas av direktiv 76/207.
- 38 I sistnämnda fall skulle sökandena vid den nationella domstolen — vad beträffar den ansökan om ”judicial review” som ingivits gentemot Secretary of State och som avser den ändring av artikel 64.1 i 1978 års lag som följer av 1985 års beslut — kunna invända mot könsdiskriminering genom att åberopa direktiv 76/207, och inte artikel 119 i fördraget.
- 39 Av fast rättspraxis följer nämligen att, i alla de fall då bestämmelserna i ett direktiv framstår som ovillkorliga och tillräckligt precisa till sitt innehåll, enskilda skall ha rätt att vid nationell domstol åberopa dem gentemot staten (se bland annat dom av den 12 juli 1990 i mål C-188/89, Foster m. fl., REG 1990, s. I-3313, punkt 16; svensk specialutgåva, volym 10).
- 40 Vad gäller artikel 5.1 i direktiv 76/207, om förbud mot all diskriminering på grund av kön i fråga om arbetsvillkor, inklusive uppsägningsvillkor, har domstolen redan konstaterat att den är tillräckligt precis för att kunna åberopas av enskilda gentemot staten och tillämpas av nationell domstol för att utesluta tillämpningen av nationella bestämmelser som inte är förenliga med artikel 5.1 (se dom av den 26 februari 1986 i mål 152/84, Marshall I, REG 1986, s. 723, punkterna 52 och 56; svensk specialutgåva, volym 8).
- 41 Den andra frågan skall således besvaras så, att de villkor som avgör om en arbetstagare har rätt att vid ogrundad uppsägning utverka skadestånd följer av artikel 119 i fördraget. De villkor som avgör om en arbetstagare har rätt att vid ogrundad uppsägning utverka återinsättning eller återanställning följer däremot av direktiv 76/207.

Den fjärde frågan

- 42 Med sin fjärde fråga, som bör besvaras härnäst, önskar den nationella domstolen i huvudsak få besked om huruvida lagenligheten av en bestämmelse, sådan som den omtvistade bestämmelsen, skall bedömas med beaktande av den tidpunkt då bestämmelsen antas, då den träder i kraft eller då arbetstagaren sägs upp.
- 43 Sökandena vid den nationella domstolen har hävdats att när en bestämmelse som skall antas och/eller genomföras av en medlemsstat till sin natur medför en risk för att kvinnors och mäns lön påverkas olika, kommer den berörda medlemsstaten att överträda EG-fördraget om den upprätthåller denna bestämmelse, såvida det inte kan visas att bestämmelsens införande motiveras av andra objektivt grundade faktorer än kön. Vidare skulle det enligt fördraget krävas att medlemsstaterna regelbundet kontrollerar alla bestämmelser som påverkar arbetstagarnas lön och att de låter bli att tillämpa en bestämmelse, om de finner att någon av de skyldigheter som i detta hänseende föreskrivs i fördraget har åsidosatts.
- 44 Den brittiska regeringen anser däremot att den tidpunkt som skall beaktas vid bedömningen av en bestämmelses verkan skall vara den dag då arbetstagaren sägs upp. Det skulle vara denna dag som den omtvistade bestämmelsen får den verkan som arbetstagaren klagat på, det vill säga hindrar honom från att väcka talan om ogrundad uppsägning. Den faktor som avgör om en bestämmelse är diskriminerande till sin karaktär eller ej skulle inte vara knuten till den tidpunkt då bestämmelsen antas eller träder i kraft utan bero på de förhållanden som gäller vid den tidpunkt då bestämmelsens verkan ifrågasätts.
- 45 Det bör omedelbart framhållas att gemenskapsrättens krav skall iakttas vid varje relevant tidpunkt, oavsett om det gäller den tidpunkt då en bestämmelse antas, då den träder i kraft eller då den tillämpas i det enskilda fallet.

- 46 Det måste dock medges att den tidpunkt som skall beaktas vid den nationella domstolens bedömning av om en sådan bestämmelse som den omtvistade bestämmelsen är lagenlig kan bero på olika omständigheter av såväl juridisk som faktisk natur.
- 47 När det till exempel påstås att den nationella myndighet som har antagit en rättsakt saknar behörighet, skall denna rättsakts lagenlighet i princip bedömas med beaktande av den tidpunkt då den antogs.
- 48 När det däremot gäller tillämpningen i det enskilda fallet av en nationell rättsakt som har antagits på lagligt sätt kan det vara relevant att bedöma om sagda rättsakt var förenlig med gemenskapsrätten vid den tidpunkt då den tillämpades.
- 49 Vad särskilt beträffar statistik kan det vara relevant att ta hänsyn inte bara till sådan statistik som är tillgänglig vid den tidpunkt då en rättsakt antas utan även till senare statistik som kan ge ledning i fråga om hur sagda rättsakt påverkar å ena sidan manliga, å andra sidan kvinnliga arbetstagare.
- 50 Den fjärde frågan skall således besvaras så, att det ankommer på den nationella domstolen att med hänsyn till alla relevanta rättsliga och faktiska omständigheter avgöra vilken tidpunkt som skall beaktas vid bedömningen av om en bestämmelse, sådan som den omtvistade bestämmelsen, är lagenlig.

Den tredje frågan

- 51 Med sin tredje fråga vill den nationella domstolen få klarhet i vilket rättsligt kriterium som skall tillämpas för att avgöra om en bestämmelse som har antagits av en medlemsstat påverkar kvinnor och män i så olika utsträckning att den utgör en indirekt diskriminering enligt artikel 119 i fördraget
- 52 I detta hänseende bör det erinras om att i artikel 119 fastslås principen om att kvinnor och män skall erhålla lika lön för lika arbete. Denna princip hindrar inte bara tillämpningen av bestämmelser som medför en direkt könsdiskriminering utan även tillämpningen av bestämmelser som upprätthåller skillnader i behandlingen av manliga och kvinnliga arbetstagare genom en användning av kriterier som inte är grundade på kön, när dessa skillnader inte kan förklaras av objektivt grundade faktorer som saknar samband med all diskriminering på grund av kön (se dom av den 15 december 1994 i de förenade målen C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 och C-78/93, Helmig m. fl., REG 1994, s. I-5727, punkt 20).
- 53 Vad beträffar den omtvistade bestämmelsen, är det klarlagt att den inte medför någon direkt könsdiskriminering. Det bör därför kontrolleras om den kan utgöra en indirekt diskriminering som strider mot artikel 119 i fördraget.
- 54 Sökandena vid den nationella domstolen har hävdatt att när en nationell bestämmelse som har antagits av en medlemsstat och som till själva sin natur innebär en risk för att kvinnors och mäns lön påverkas olika och/eller denna skillnad konkret framgår av tillförlitlig och signifikant statistik, utgör den ett åsidosättande av artikel 119 i EG-fördraget, såvida det inte visas att bestämmelsen motiveras av objektiva faktorer som saknar samband med all diskriminering på grund av kön.

- 55 Sökandena har särskilt gjort gällande att om det finns signifikant statistik som omfattar all arbetskraft och som visar att det finns långsiktiga företeelser som inte kan anses vara slumpmässiga, innebär varje skillnad i fråga om påverkan, hur obetydlig den än är, ett brott mot skyldigheten att genomföra principen om likabehandling.
- 56 Den brittiska regeringen anser att domstolens ordval i den rättspraxis som rör indirekt diskriminering klart visar att denna vill ge uttryck för att skillnaden i verkan måste vara betydlig.
- 57 Kommissionen har för sin del föreslagit ett test för "statistisk relevans", enligt vilket statistiken skall ge adekvata parametrar för jämförelse och den nationella domstolen övervaka att statistiken inte förvanskas av särskilda omständigheter i det enskilda fallet. Enligt kommissionen är det tillräckligt att det finns en signifikant statistik för att det skall åligga den som har vidtagit den förmodat diskriminerande åtgärden att bevisa att denna är motiverad.
- 58 Vad gäller fastställelsen av en indirekt diskriminering bör det först kontrolleras om en åtgärd, sådan som den omtvistade åtgärden, har mindre gynnsamma verkningar för kvinnliga arbetstagare än för manliga arbetstagare.
- 59 Det bör vidare påpekas, såsom den brittiska regeringen med rätta har gjort, att den bästa metoden för jämförelse av statistik är att dels jämföra den andel av den manliga arbetskraften som uppfyller villkoret om två års anställning i den omtvistade bestämmelsen med den andel som inte gör det, dels jämföra motsvarande andelar inom den kvinnliga arbetskraften. Det är inte tillräckligt att beakta det antal personer som berörs, eftersom detta antal beror på antalet verksamma arbetstagare i hela medlemsstaten samt på fördelningen av manliga och kvinnliga arbetstagare i denna medlemsstat.

- 60 Som domstolen vid upprepade tillfällen har framhållit, måste det avgöras om den statistik som finns tillgänglig visar att en betydligt mindre procentandel kvinnliga än manliga arbetstagare uppfyller det villkor om två års anställning som uppställts i den omtvistade bestämmelsen. Ett sådant förhållande skulle tyda på könsdiskriminering, såvida inte den omtvistade bestämmelsen motiveras av objektiva faktorer som saknar samband med all diskriminering på grund av kön.
- 61 Så skulle även kunna vara fallet om statistiken påvisade att det finns ett avstånd, som är mindre betydande men bestående och relativt oföränderligt under en lång period, mellan manliga och kvinnliga arbetstagare som uppfyller villkoret om två års anställning. Det ankommer dock på den nationella domstolen att bedöma vilka slutsatser som skall dras av en sådan statistik.
- 62 Det bör dessutom erinras om att det ankommer på den nationella domstolen att bedöma om den statistik som belyser arbetskraftens situation är godtagbar och kan beaktas, det vill säga om den omfattar ett tillräckligt antal individer, att den inte är uttryck för rent slumpmässiga eller konjunkturbetonade företeelser och att den på ett allmänt sätt verkar vara signifikant (se dom av den 27 oktober 1993 i mål C-127/92, Enderby, REG 1993, s. I-5535, punkt 17; svensk specialutgåva, volym 14). Den nationella domstolen skall, med hänsyn till svaret på den fjärde frågan, särskilt ta ställning till om 1985 års statistik angående förhållandet mellan den andel manliga och den andel kvinnliga arbetstagare som uppfyller villkoret om två års anställning i den omtvistade bestämmelsen är så relevant och tillräcklig att den kan läggas till grund för ett avgörande i målet.
- 63 I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande att år 1985, som var det år då villkoret om två års anställning infördes, uppfyllde 77,4 procent av de manliga arbetstagarna och 68,9 procent av de kvinnliga arbetstagarna detta villkor.

- 64 Vid ett första påseende förefaller denna statistik inte tyda på att den procentandel kvinnliga arbetstagare som uppfyller villkoret i den omtvistade bestämmelsen är betydligt mindre än den procentandel manliga arbetstagare som uppfyller detta villkor.
- 65 Den tredje frågan skall således besvaras så, att för att avgöra huruvida en bestämmelse som har antagits av en medlemsstat påverkar kvinnor och män i så olika utsträckning att den utgör en indirekt diskriminering enligt artikel 119 i fördraget måste den nationella domstolen kontrollera om den statistik som finns tillgänglig visar att den procentandel kvinnliga arbetstagare som uppfyller villkoret i sagda bestämmelse är betydligt mindre än den procentandel manliga arbetstagare som uppfyller detta villkor. Om så är fallet, föreligger det en indirekt könsdiskriminering, såvida inte åtgärden i fråga motiveras av objektiva faktorer som saknar samband med all diskriminering på grund av kön.

Den femte frågan

- 66 Med sin femte fråga vill den nationella domstolen få klarhet i vilka rättsliga villkor som skall beaktas för att, med avseende på en indirekt diskriminering enligt artikel 119, fastställa att det finns sakliga skäl för en bestämmelse som en medlemsstat har antagit som ett led i sin socialpolitik.
- 67 I detta hänseende skall det först erinras om att det slutligen ankommer på den nationella domstolen, som ensam är behörig att bedöma omständigheterna i målet och tolka nationell lagstiftning, att avgöra om och i vilken utsträckning en lagbestämmelse som tillämpas oberoende av arbetstagarens kön, men som i själva verket drabbar en betydligt större procentandel kvinnor än män, är motiverad av sakliga skäl som saknar samband med all diskriminering på grund av kön (dom av den 13 juli 1989 i mål 171/88, Rinner-Kühn, REG 1989, s. 2743, punkt 15).

- 68 Det följer dock av fast rättspraxis att även om det inom ramen för en begäran om förhandsavgörande ankommer på den nationella domstolen att fastställa huruvida det föreligger sådana objektiva faktorer i det konkreta fall som den skall pröva, är EG-domstolen, som skall ge den nationella domstolen ett ändamålsenligt svar, behörig att, mot bakgrund av handlingarna i målet vid den nationella domstolen och de skriftliga och muntliga yttranden som förelagts den, lämna upplysningar av sådant slag att den nationella domstolen får möjlighet att avgöra målet (dom av den 7 mars 1996 i mål C-278/93, Freers och Speckmann, REG 1996, s. I-1165, punkt 24).
- 69 Det följer dock av fast rättspraxis att om en medlemsstat kan visa att de medel som valts svarar mot ett legitimt mål för statens socialpolitik, att de är ägnade att uppnå det mål som eftersträvas med denna politik och att de är nödvändiga för att uppnå detta mål, kan den enda omständigheten att bestämmelsen i fråga drabbar en betydligt större procentandel kvinnliga än manliga arbetstagare inte anses utgöra en överträdelse av artikel 119 i fördraget (se bland annat dom av den 14 december 1995 i mål C-444/93, Megner och Scheffel, REG 1995, s. I-4741, punkt 24, och domen i det ovannämnda målet Freers och Speckmann, punkt 28).
- 70 I förevarande mål har den brittiska regeringen gjort gällande att risken för arbetsgivarna att dras in i förfaranden angående ogrundad uppsägning på grund av arbetstagare som nyligen har anställts utgör en faktor som kan avhålla arbetsgivarna från att anställa, och att en förlängning av den anställningstid som erfordras för att omfattas av uppsägningskyddet därför gynnar rekryteringen av arbetstagare.
- 71 Det är ostridigt att främjandet av sysselsättningen utgör ett legitimt socialpolitiskt mål.
- 72 Mot bakgrund av alla relevanta uppgifter och med hänsyn till möjligheten att uppnå det socialpolitiska målet i fråga med andra medel, bör det dock kontrolleras om ett sådant mål verkar sakna samband med all diskriminering på grund av kön och om den omtvistade bestämmelsen, såsom medel för att uppnå detta mål, faktiskt bidrar till att målet förverkligas.

- 73 I detta hänseende har den brittiska regeringen hävdad att en medlemsstat endast behöver visa att den skäligen kunnat anse att bestämmelsen skulle bidra till genomförandet av ett socialpolitiskt mål. Regeringen har grundat sitt argument på domstolens dom av den 14 december 1995 i mål C-317/93, Nolte (REG 1995, s. I-4625)
- 74 I punkt 33 i domen i det ovannämnda målet Nolte har domstolen förvisso fastslagit att medlemsstaterna har stort utrymme för eget skön när de väljer åtgärder för att förverkliga målen för sin social- och sysselsättningspolitik.
- 75 Även om det är riktigt att socialpolitiken på gemenskapsrättens nuvarande stadium i huvudsak faller inom medlemsstaternas behörighet, får dock medlemsstaternas utrymme för eget skön på detta område inte leda till att genomförandet av en sådan grundläggande gemenskapsrättslig princip som principen om lika lön för kvinnor och män urholkas.
- 76 Enbart generaliserade påståenden om att en viss bestämmelse är ägnad att främja sysselsättningen räcker inte för att visa att målet för den omtvistade bestämmelsen saknar samband med all diskriminering på grund av kön. Sådana påståenden utgör inte heller uppgifter som gör det rimligt att dra slutsatsen att sagda bestämmelse är av sådan natur att den bidrar till att förverkliga detta mål.
- 77 Den femte frågan skall således besvaras så, att för det fall att en betydligt mindre procentandel kvinnliga än manliga arbetstagare skulle uppfylla det villkor om två års anställning som uppställts i den omtvistade bestämmelsen, åligger det medlemsstaten, som har infört den förmodat diskriminerande bestämmelsen, att visa att sagda bestämmelse motsvarar ett legitimt mål för dess socialpolitik, att detta mål saknar samband med all diskriminering på grund av kön och att den skäligen kunnat anse att de medel som valts var ägnade att förverkliga målet i fråga.

Rättegångskostnader

- 78 De kostnader som har förorsakats den brittiska regeringen samt Europeiska gemenskapernas kommission, vilka 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 genom beslut av den 13 mars 1997 har ställts av House of Lords — följande dom:

- 1) Det skadestånd som beviljas genom domstolsbeslut vid ett åsidosättande av rättigheten att inte bli uppsagd utan grund utgör lön i den mening som avses i artikel 119 i EG-fördraget.
- 2) De villkor som avgör om en arbetstagare har rätt att vid ogrundad uppsägning utverka skadestånd följer av 119 i fördraget. De villkor som avgör om en arbetstagare har rätt att vid ogrundad uppsägning utverka återinsättning eller återanställning följer däremot av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

- 3) Det ankommer på den nationella domstolen att med hänsyn till alla relevanta rättsliga och faktiska omständigheter avgöra vilken tidpunkt som skall beaktas vid bedömningen av om en bestämmelse, enligt vilken skyddet mot ogrundad uppsägning endast skall tillämpas på arbetstagare som har varit anställda i minst två år, är lagenlig.
- 4) För att avgöra om en bestämmelse som har antagits av en medlemsstat påverkar kvinnor och män i så olika utsträckning att den utgör en indirekt diskriminering enligt artikel 119 i fördraget, måste den nationella domstolen kontrollera om den statistik som finns tillgänglig visar att den procentandel kvinnliga arbetstagare som uppfyller villkoret i sagda bestämmelse är betydligt mindre än den procentandel manliga arbetstagare som uppfyller detta villkor. Om så är fallet, föreligger det en indirekt könsdiskriminering, såvida inte åtgärden i fråga motiveras av objektiva faktorer som saknar samband med all diskriminering på grund av kön.
- 5) För det fall att en betydligt mindre procentandel kvinnliga än manliga arbetstagare skulle uppfylla det villkor om två års anställning som uppställts i den omtvistade bestämmelsen, åligger det medlemsstaten, som har infört den förmodat diskriminerande bestämmelsen, att visa att sagda bestämmelse motsvarar ett legitimt mål för dess socialpolitik, att detta mål saknar samband med all diskriminering på grund av kön och att den skäligen kunnat anse att de medel som valts var ägnade att förverkliga målet i fråga.

Rodríguez Iglesias

Kapteyn

Puissochet

Hirsch

Jann

Mancini

Moitinho de Almeida

Gulmann

Murray

Edward

Ragnemalm

Sevón

Wathelet

Schintgen

Ioannou

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 9 februari 1999.

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias

Justitiesekreterare

Ordförande