Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tredje Afdeling)

28. februar 2013 *

»Artikel 141 EF — direktiv 75/117/EØF — lige løn til mænd og kvinder — indirekte forskelsbehandling — objektiv begrundelse — betingelser«

I sag C-427/11,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af High Court (Irland) ved afgørelse af 27. juli 2011, indgået til Domstolen den 16. august 2011, i sagen:

Margaret Kenny,

Patricia Quinn,

Nuala Condon,

Eileen Norton,

Ursula Ennis,

Loretta Barrett,

Joan Healy,

Kathleen Coyne,

Sharon Fitzpatrick,

Breda Fitzpatrick,

Sandra Hennelly,

Marian Troy,

Antoinette Fitzpatrick,

Helena Gatley

mod

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

Minister for Finance,

* Processprog: engelsk.

Commissioner of An Garda Síochána,

har

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling)

sammensat af dommerne R. Silva de Lapuerta (refererende dommer), som fungerende formand for Tredje Afdeling, K. Lenaerts, E. Juhász, T. von Danwitz og D. Šváby,

generaladvokat: P. Cruz Villalón

justitssekretær: ekspeditionssekretær L. Hewlett,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 12. juli 2012,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Margaret Kenny m.fl. ved G. Durkan, SC, solicitor A. Murphy og M. Honan, BL

— Irland ved D. O'Hagan, som befuldmægtiget, bistået af M. Bolger, SC, og barrister A. Kerr

— den spanske regering ved A. Rubio González, som befuldmægtiget

— Europa-Kommissionen ved J. Enegren og C. Gheorghiu, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 29. november 2012,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 141 EF og Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19).

2 Denne anmodning er blevet indgivet inden for rammerne af en sag, der føres af Magaret Kenny og 13 andre tjenestemænd mod Minister for Justice, Equality and Law Reform (justitsminister og minister for ligestilling og lovreformer, herefter »Minister«), Minister for Finance og Commissioner of An Garda Síochána vedrørende en forskel i aflønningen af sagsøgerne i hovedsagen og en anden gruppe tjenestemænd.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Artikel 1 i direktiv 75/117 bestemmer:

»Det i artikel 119 i traktaten omhandlede princip om lige løn til mænd og kvinder, i det følgende benævnt »ligelønsprincippet«, indebærer, at for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, må dette system bygge på samme kriterier for mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.«

4 Direktivets artikel 3 bestemmer:

»Medlemsstaterne afskaffer sådan forskelsbehandling mellem mænd og kvinder, som følger af en administrativt eller ved lov fastsat bestemmelse, og som er i strid med ligelønsprincippet.«

5 Direktivets artikel 4 har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til, at de bestemmelser i kollektive overenskomster, lønskalaer eller lønaftaler eller i individuelle arbejdskontrakter, der er i strid med ligelønsprincippet, anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller ændres.«

Irsk ret

6 Lov af 1998 om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse (Employment Equality Act of 1998) har ophævet og erstattet den lovgivning, som gennemførte direktiv 75/117 i irsk ret.

7 Lovens section 18(1)(a) i den affattelse, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i hovedsagen, bestemmer:

»Med forbehold af litra b) repræsenterer »A« og »B« for så vidt angår dette kapitel to personer af modsat køn, hvor A er en kvinde, og B er en mand, eller omvendt.«

8 Lovens section 19 (1), (4) og (5) i samme affattelse bestemmer følgende:

»1. Det er et vilkår i den kontrakt, hvorunder A er ansat, at A, med forbehold af bestemmelserne i denne lov, til enhver tid har ret til den samme løn for det arbejde, som A er ansat til at udføre, som B, der på dette eller et hvilket som helst andet relevant tidspunkt er ansat til at udføre det samme arbejde [»like work«] hos den samme eller en tilknyttet arbejdsgiver.

[...]

4.

a) Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse stiller personer af et bestemt køn (det være sig A eller B) særlig ufordelagtigt med hensyn til løn i forhold til andre lønmodtagere hos den samme arbejdsgiver.

b) I tilfælde, hvor litra a) finder anvendelse, skal de personer, hvortil der henvises i litra a) hver for sig ved anvendelsen af subsection 1, anses for at opfylde eller i givet fald ikke opfylde den pågældende bestemmelse, alt efter hvad der resulterer i den højeste løn, medmindre bestemmelsen er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

c) Det er i enhver proces tilladt at anvende statistikker med henblik på at bestemme, om nærværende subsection finder anvendelse på A eller B.

5. Med forbehold af subsection 4 er der intet i dette kapitel, der forhindrer en arbejdsgiver i at betale forskellige lønsatser til forskellige medarbejdere af andre grunde end på grundlag af køn.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

9 Sagsøgerne i hovedsagen er tjenestemænd ansat under Minister og tilknyttet An Garda Síochána (det nationale politikorps), hvor de udfører kontoropgaver. Ifølge sagsøgerne udfører de samme arbejde som An Garda Síochánas andre mandlige ansatte, der også udfører kontoropgaver inden for rammerne af bestemte stillinger, som er forbeholdt politikorpsets medlemmer, de såkaldte »udpegede stillinger« eller »reserverede stillinger«.

10 I perioden 2000-2005 indbragte sagsøgerne i hovedsagen gennem deres fagforening flere søgsmål for Equality Tribunal. Denne ret gav ved afgørelse af 22. november 2005 syv af sagsøgerne medhold, mens den forkastede de syv andre søgsmål. Alle parterne appellerede Equality Tribunals afgørelse til Labour Court.

11 Labour Court fastslog, at andelene af mænd og kvinder i de pågældende grupper umiddelbart viste, at der forelå indirekte forskelsbehandling med hensyn til løn, eftersom der ved anlæggelsen af de første otte sager i juli 2000 for det første fandtes 353 udpegede stillinger, som var besat af politibetjente, hvoraf 279 stillinger var besat af mandlige politibetjente og 74 af kvindelige politibetjente, og for det andet, at der var 761 primært kvindelige kontormedarbejdere. Labour Court fastslog også, at antallet af udpegede stillinger på tidspunktet for retsmødet i Labour Court i maj 2007 var 298, og at det var indstævntes politik at nedbringe dette antal til 219.

12 Med samtykke fra parterne i hovedsagen besluttede Labour Court at behandle spørgsmålet om objektiv begrundelse for den konstaterede åbenbare indirekte lønmæssige forskelsbehandling først, og den antog dermed, at sagsøgerne i hovedsagen og de af dem udpegede referencepersoner udførte samme arbejde (»like work«) i den forstand, hvori udtrykket anvendes i section 7(1) i 1998 loven om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse i den affattelse, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i hovedsagen. Retten anmodede dernæst Minister om at fremlægge bevis for, at der forelå en sådan objektiv begrundelse.

13 Ifølge Minister var placeringen af medarbejdere i An Garda Síochána i de reserverede kontorstillinger, dvs. de udpegede stillinger, begrundet i operationelle behov, og at det var hensigtsmæssigt og nødvendigt for at opfylde disse operationelle behov at betale de medarbejdere i politistyrken, som er placeret i disse stillinger, en løn, der svarer til deres rang som medarbejdere i An Garda Síochána.

14 Desuden blev antallet af udpegede stillinger fastlagt i en aftale mellem An Garda Síochánas ledelse og dets ansattes repræsentative organer i forbindelse med en proces til nedbringelse af antallet af stillinger betegnet »civilianisation«. Selv om Minister medgav, at der fandtes et mindre antal udpegede stillinger, for hvilke der ikke forelå et reelt operationelt behov, hævdede Minister samtidig, at disse stillinger ikke var repræsentative for de udpegede stillinger, som krævede politimæssig ekspertise og erfaring.

15 Ved afgørelse af 27. juli 2007 gav Labour Court Minister medhold i dets appel og forkastede de andre parters appel. Ifølge denne afgørelse er ansættelsen af medarbejdere i An Garda Síochána i kontorstillinger begrundet dels i An Garda Síochánas operationelle behov, dels i nødvendigheden af at gennemføre processen vedrørende »civilianisation« på en måde og i et tempo, hvorigennem der opnås tilslutning fra de organer, der repræsenterer An Garda Síochánas personale. Med afgørelsen fastslog Labour Court endvidere, at udbetalingen af en løn svarende til medarbejdere i An Garda Síochánas løn til de personer, der bestrider disse stillinger, svarer til den fulgte målsætning, eftersom det ville være åbenlyst urimeligt og upraktisk at nedsætte lønnen for de medarbejdere i An Garda Síochána, som var placeret i disse stillinger. Henset til det nedsatte antal udpegede stillinger er opretholdelsen af de omhandlede aftaler under gennemførelsen af processen vedrørende »civilianisation« ifølge samme afgørelse afpasset efter de operationelle behov.

16 Sagsøgerne i hovedsagen har iværksat appel ved den forelæggende ret til prøvelse af Labour Courts afgørelse.

17 På denne baggrund har High Court besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Under omstændigheder, hvor der umiddelbart foreligger indirekte kønsdiskrimination med hensyn til løn, i strid med artikel 141 [EF] og […] direktiv 75/117[…], har arbejdsgiveren da, med henblik på at godtgøre, at der foreligger en objektiv begrundelse, pligt til at give:

a) en begrundelse for ansættelsen af referencepersonerne i de stillinger, som de besætter

b) en begrundelse for, at referencepersonerne aflønnes med en højere lønsats, eller

c) en begrundelse for, at [sagsøgerne i hovedsagen] aflønnes med en lavere lønsats?

2) Under omstændigheder, hvor der umiddelbart foreligger indirekte kønsdiskrimination med hensyn til løn, har arbejdsgiveren da, med henblik på at godtgøre, at der foreligger en objektiv begrundelse, pligt til at give en begrundelse for:

a) de specifikke referencepersoner, som sagsøgerne [i hovedsagen] henviser til og/eller

b) den generelle karakter af de stillinger, som besættes af referencepersonerne?

3) Såfremt spørgsmål 2(b) besvares bekræftende, er den objektive begrundelse i så fald godtgjort, selv om den pågældende begrundelse ikke finder anvendelse på de udpegede referencepersoner?

4) Begik Labour Court i henhold til fællesskabsretten en fejl ved at acceptere at tage hensyn til »arbejdsmarkedets parters interesser« ved vurderingen af, om arbejdsgiveren kunne give en objektiv begrundelse for lønforskellen?

5) Under omstændigheder, hvor der umiddelbart foreligger indirekte kønsdiskrimination med hensyn til løn, kan det da godtgøres, at der foreligger en objektiv begrundelse med henvisning til indstævntes hensyn til arbejdsmarkedets parter? Har et sådant hensyn nogen relevans for analysen af, om der foreligger en objektiv begrundelse?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Indledende bemærkninger vedrørende bevisbyrden og begrebet samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi

18 Indledningsvis bemærkes, at i henhold til de almindelige regler om bevisførelse påhviler det i princippet den arbejdstager, der finder at have været udsat for kønsdiskrimination med hensyn til løn, for den nationale ret at bevise, at betingelserne for, at der må formodes at foreligge en lønmæssig forskelsbehandling, der er forbudt i henhold til artikel 141 EF og direktiv 75/117, er opfyldt (jf. i denne retning dom af 26.6.2001, sag C-381/99, Brunnhofer, Sml. I, s. 4961, præmis 52, 53 og 57).

19 Det tilkommer derfor arbejdstageren med alle retlige midler at bevise, at han får udbetalt en løn, der er lavere end den, som hans arbejdsgiver udbetaler til hans kollegaer, der sammenlignes med, og at han reelt udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, der kan sammenlignes med det, som de sidstnævnte udfører, og at han således umiddelbart er udsat for en form for forskelsbehandling, som kun kan forklares med forskellen med hensyn til køn (jf. Brunnhofer-dommen, præmis 58).

20 Såfremt arbejdstageren måtte bevise, at kriterierne for, at der er tale om forskellig løn til en kvindelig og en mandlig arbejdstager, samt for, at der er tale om tilsvarende arbejde, er opfyldt i den foreliggende sag, er der tale om tilsyneladende forskelsbehandling. Det påhviler i så fald arbejdsgiveren at bevise, at der ikke er sket tilsidesættelse af ligelønsprincippet bl.a. ved med alle retsmidler at godtgøre, at de arbejdsopgaver, de to berørte arbejdstagere faktisk har udført, ikke reelt kan sammenlignes, eller at den konstaterede lønforskel er begrundet i objektive forhold, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. i denne retning Brunnhofer-dommen, præmis 59- 62).

21 I den foreliggende sag tager de af den forelæggende ret stillede spørgsmål udgangspunkt i den forudsætning, at der i tvisten i hovedsagen umiddelbart er tale om indirekte kønsdiskrimination med hensyn til løn.

22 Det fremgår imidlertid af de sagsakter, der er fremlagt for Domstolen, at blandt betingelserne for, at der må formodes at foreligge en indirekte kønsdiskrimination med hensyn til løn, synes kun lønforskellen at være godtgjort i hovedsagen. Hvad angår betingelsen om, at der skal være tale om et tilsvarende arbejde, har Labour Court, som det fremgår af denne doms præmis 12, med parternes samtykke besluttet indledningsvis at undersøge, om der eventuelt foreligger en objektiv begrundelse for denne lønforskel ud fra den antagelse, at sagsøgerne i hovedsagen og de af dem udpegede referencepersoner udfører samme arbejde.

23 Domstolen har ganske vist allerede fastslået, at den i sådan situation kan træffe afgørelse om de præjudicielle spørgsmål vedrørende begrundelsen for en lønforskel, uden først at tage stilling til, om de omhandlede funktioner er ligeværdige (jf. i denne retning for så vidt angår britisk lovgivning, dom af 27.10.1993, sag C-127/92, Enderby, Sml. I, s. 5535, præmis 11).

24 Eftersom ligelønsprincippet i artikel 141 EF og artikel 1 i direktiv 75/117 forudsætter, at de mandlige og kvindelige arbejdstagere, som det finder anvendelse på, befinder sig i samme eller sammenlignelige situationer, skal det imidlertid efterprøves, om de berørte arbejdstagere udfører samme arbejde eller arbejde, som kan tillægges samme værdi (jf. Brunnhofer-dommen, præmis 39).

25 Som det blev anført under retsmødet, vil en sådan efterprøvelse være nødvendig i tvisten i hovedsagen, såfremt den foreliggende ret er af den opfattelse, at Labour Court begik en retlig fejl ved at antage, at lønforskellen er objektivt begrundet.

26 Den nødvendige efterprøvelse af, om de berørte arbejdstagere udfører samme arbejde eller arbejde, som kan tillægges samme værdi, tilkommer under disse omstændigheder den nationale ret, der er enekompetent til at konstatere og vurdere de faktiske omstændigheder vedrørende de konkrete former for arbejde, de berørte arbejdstagere udfører (jf. i denne retning dom af 30.3.2000, sag C-236/98, JämO, Sml. I, s. 2189, præmis 48, og Brunnhofer-dommen, præmis 49). Inden for rammerne af en præjudiciel forelæggelse er Domstolen, hvis opgave det er at give den nationale ret brugbare svar, imidlertid kompetent til på grundlag af sagsakterne i hovedsagen samt de for Domstolen afgivne indlæg at vejlede den nationale ret på en sådan måde, at denne lettere kan træffe sin afgørelse (jf. dom af 9.2.1999, sag C-167/97, Seymour-Smith og Perez, Sml. I, s. 623, præmis 67 og 68).

27 Domstolen har allerede flere gange udtalt, at ved vurderingen af, om arbejdstagere udfører samme arbejde eller arbejde, der må tillægges samme værdi, må det ud fra en flerhed af faktorer, såsom arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsvilkår, undersøges, om de pågældende arbejdstagere kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation (jf. dom af 11.5.1999, sag C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, Sml. I, s. 2865, præmis 17, og Brunnhofer-dommen, præmis 43).

28 Såfremt et tilsyneladende identisk arbejde udføres af forskellige grupper af arbejdstagere, som ikke har samme faglige baggrund eller kvalifikationer med henblik på at udøve deres erhverv, må det ud fra forhold med hensyn til arten af de arbejdsopgaver, der måtte blive overdraget de respektive grupper af

arbejdstagere, de uddannelseskrav, der er opstillet med henblik på deres udførelse, og de arbejdsvilkår, under hvilke de udføres, undersøges, om de forskellige grupper af arbejdstagere udfører samme arbejde som omhandlet i artikel 141 EF (dommen i sagen Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, præmis 18).

29 Den faglige uddannelse udgør nemlig ikke alene et af de forhold, der objektivt kan begrunde en forskellig aflønning af arbejdstagere, der udfører samme arbejde. Den er også blandt de kriterier, der kan lægges til grund ved efterprøvelsen af, om arbejdstagerne udfører samme arbejde eller ej (dommen i sagen Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, præmis 19).

30 Inden for rammerne af tvisten i hovedsagen fremgår det af de for Domstolen fremlagte sagsakter, at kontormedarbejderne og de medarbejdere i An Garda Síochána, som er placeret i de udpegede stillinger, ikke havde samme faglige baggrund eller kvalifikationer.

31 Såfremt den forelæggende ret måtte fastslå, at der ikke foreligger en objektiv begrundelse for den omhandlede lønforskel, skal denne ret eller Labour Court undersøge, om de forskellige grupper af arbejdstagere – under hensyn til arten af de arbejdsopgaver, der måtte blive overdraget de respektive grupper af arbejdstagere, de uddannelseskrav, der er opstillet med henblik på deres udførelse, og de arbejdsvilkår, under hvilke de udføres – udfører samme arbejde som omhandlet i artikel 141 EF og direktiv 75/117.

32 Det fremgår i denne forbindelse af de sagsakter, som Domstolen er i besiddelse af, og at indlæggene fra parterne i hovedsagen, at sidstnævnte ikke er enige om antallet af medarbejdere i An Garda Síochána, der er placeret i de udpegede stillinger, som kun udfører kontoropgaver, og antallet af dem, som også udfører mere operationelle opgaver, såsom varetagelse af kommunikationen med Den Europæiske Politienhed (Europol) og Interpol, idet sidstnævnte opgaver er forskellige fra dem, som kontormedarbejderne udfører.

33 Det skal imidlertid bemærkes, at Irland i sine skriftlige indlæg og under retsmødet har gjort gældende, at samtlige de medarbejdere i An Garda Síochána, der er placeret i udpegede stillinger, under særlige omstændigheder kan være nødsaget til at arbejde i marken med henblik på at opfylde operationelle behov.

34 Det påhviler derfor den forelæggende ret i givet fald at efterprøve, om – henset til forhold vedrørende arten af de arbejdsopgaver, der måtte blive overdraget til de medarbejdere i An Garda Síochána, der er placeret i udpegede stillinger, og arbejdsvilkårene for disse medarbejdere, og under hensyn til de uddannelseskrav, der stilles til de forskellige grupper af arbejdstagere – den tilsyneladende identiske beskæftigelse, som udøves af de medarbejdere i An Garda Síochána, der er placeret i udpegede stillinger, og af kontormedarbejderne, kan kvalificeres som »samme arbejde« i artikel 141 EF's forstand.

Om de præjudicielle spørgsmål

35 Med disse spørgsmål, som behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, i lyset af artikel 141 EF og direktiv 75/117, hvilket formål arbejdsgiverens begrundelse skal vedrøre med hensyn til en tilsyneladende indirekte kønsdiskrimination med hensyn til løn, hvilke arbejdstagere en sådan begrundelse skal omhandle, og hvorvidt interessen i gode forhold mellem arbejdstagere og arbejdsgivere kan tages i betragtning ved undersøgelsen af denne begrundelse.

36 Hvad for det første angår formålet med begrundelsen bemærkes, at en forskellig aflønning af kvindelige arbejdstagere i forhold til mandlige arbejdstagere for samme arbejde eller arbejde af samme værdi i princippet skal anses for at være i strid med artikel 141 EF og dermed med direktiv 75/117. Det vil

kun forholde sig anderledes, såfremt den forskellige behandling er begrundet i objektive forhold, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. Brunnhofer-dommen, præmis 66 og den deri nævnte retspraksis).

37 Begrundelsen skal være baseret på et lovligt formål. De midler, der anvendes for at nå dette formål, skal være egnede og nødvendige (dom af 3.10.2006, sag C-17/05, Cadman, Sml. I, s. 9583, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).

38 I modsætning til, hvad den forelæggende ret synes at antage, drejer det sig således ikke om at begrunde niveauet for den løn, der udbetales til den enkelte referencegruppe, og heller ikke om at skulle begrunde placeringen af arbejdstagere i den ene eller anden gruppe, men derimod snarere om at begrunde lønforskellen i sig selv.

39 Ifølge Domstolens faste retspraksis er det nemlig lønforskellen, som skal være begrundet med objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. bl.a. Brunnhofer-dommen, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).

40 Det skal imidlertid bemærkes, at hvad angår indirekte forskelsbehandling kan der være forskellige årsager til lønforskellen, og begrundelsen herfor kan også variere og således vedrøre en national bestemmelse, en overenskomst, der kollektivt skal regulere lønnet arbejde, eller en arbejdsgivers ensidige dispositioner over for sine ansatte.

41 Heraf følger, at hvad angår indirekte forskelsbehandling med hensyn til løn tilkommer det arbejdsgiveren at give en objektiv begrundelse for den konstaterede lønforskel mellem de arbejdstagere, som mener, at de har været udsat for forskelsbehandling, og referencepersonerne.

42 Hvad for det andet angår den gruppe arbejdstagere, som begrundelsen skal vedrøre, skal det bemærkes, at såfremt lønnen for en gruppe arbejdstagere er væsentligt lavere end lønnen for en anden gruppe, og såfremt førstnævnte gruppes funktion næsten udelukkende udøves af kvinder, og sidstnævnte gruppes funktion hovedsagelig udøves af mænd, foreligger der tilsyneladende forskelsbehandling på grundlag af køn, i det mindste når de to funktioner har samme værdi, og de statistiske oplysninger vedrørende den pågældende situation er pålidelige (jf. i denne retning Enderby-dommen, præmis 16).

43 Det tilkommer i denne sammenhæng den nationale ret at afgøre, om de pågældende statistiske oplysninger kan tages i betragtning, dvs. om de omfatter et tilstrækkeligt antal personer, om de er udtryk for rent tilfældige eller kortvarige omstændigheder, og om de, generelt set, viser sig at være væsentlige (jf. i denne retning Enderby-dommen, præmis 17, og Seymour-Smith og Perez-dommen, præmis 62).

44 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at en sammenligning ikke er relevant, såfremt den angår grupper, der er tilfældigt sammensat, således at den ene overvejende omfatter kvinder, den anden overvejende mænd, med henblik på at opnå, at lønningerne i den gruppe, der overvejende består af kvinder, gennem successive sammenligninger bringes på linje med lønningerne i en anden gruppe, som også er tilfældigt sammensat, således at den overvejende omfatter mænd (jf. dom af 31.5.1995, sag C-400/93, Royal Copenhagen, Sml. I, s. 1275, præmis 36).

45 Heraf følger, at arbejdsgiverens begrundelse for lønforskellen, som viser en tilsyneladende forskelsbehandling på grundlag af køn, skal vedrøre de referencepersoner, der – på grund af, at deres situation er karakteriseret ved pålidelige statistiske oplysninger, som omfatter et tilstrækkeligt antal personer, som ikke er udtryk for rent tilfældige eller kortvarige omstændigheder, og som generelt set, viser sig at være væsentlige – er blevet taget i betragtning af den nationale ret med henblik på at konstatere nævnte forskel.

46 Hvad for det tredje angår spørgsmålet om, hvorvidt interessen i gode forhold mellem arbejdstagere og arbejdsgivere kan tages i betragtning med henblik på objektivt at begrunde en tilsyneladende indirekte kønsdiskrimination med hensyn til løn, skal det fremhæves, at de hensyn, der kan understøtte en sådan objektiv begrundelse, skal opfylde et virkeligt behov hos arbejdsgiveren, i det foreliggende tilfælde Minister (jf. i denne retning dom af 13.5.1986, sag 170/84, Bilka-Kaufhaus, Sml. s. 1607, præmis 36 og 37, og Brunnhofer-dommen, præmis 67).

47 Desuden bemærkes, at som det klart fremgår af artikel 4 i direktiv 75/117, skal kollektive overenskomster på samme måde som love og administrativt fastsatte bestemmelser overholde det i artikel 141 EF indeholdte princip (jf. Enderby-dommen, præmis 21).

48 Som generaladvokaten har anført i punkt 59-68 i forslaget til afgørelse, er det ubestridt, at i lighed med de kollektive aftaler er interessen i gode forhold mellem arbejdstagere og arbejdsgivere betinget af overholdelsen af princippet om forbud mod forskelsbehandling mellem mandlige og kvindelige arbejdstagere med hensyn til løn. Denne interesse kan derfor ikke i sig selv udgøre det eneste grundlag, der kan begrunde en sådan forskelsbehandling.

49 Domstolen har imidlertid allerede haft lejlighed til at fastslå, at den omstændighed, at lønelementerne er fastsat ved kollektive forhandlinger eller ved forhandling på lokalt plan, kan tages i betragtning af den nationale ret som et forhold, der gør det muligt for den at vurdere, om forskelle mellem gennemsnitslønnen for to grupper arbejdstagere skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. Royal Copenhagen-dommen, præmis 46).

50 Heraf følger, at den nationale ret kan tage hensyn til interessen i gode forhold mellem arbejdstagere og arbejdsgivere blandt andre forhold, der gør det muligt for den at vurdere, om forskellene mellem aflønningen af de to grupper arbejdstagere skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn og er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.

51 Under alle omstændigheder, og som anført i denne doms præmis 41 og 45 for så vidt angår de andre led af den forelæggende rets spørgsmål, tilkommer det den nationale ret, som er enekompetent til at konstatere og vurdere de faktiske omstændigheder, at afgøre, i hvilket omfang denne interesse kan tages i betragtning i tvisten i hovedsagen med henblik på at begrunde en tilsyneladende indirekte kønsdiskrimination med hensyn til løn.

52 På baggrund af det ovenstående skal de forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 141 EF og direktiv 75/117 skal fortolkes på følgende måde:

— Arbejdstagere udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, såfremt de ud fra en flerhed af faktorer, såsom arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsvilkår, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation, hvilket det tilkommer den nationale ret at vurdere.

— Hvad angår indirekte forskelsbehandling med hensyn til løn tilkommer det arbejdsgiveren at give en objektiv begrundelse for den konstaterede lønforskel mellem de arbejdstagere, som mener, at de har været udsat for forskelsbehandling, og referencepersonerne.

— Arbejdsgiverens begrundelse for lønforskellen, som viser en tilsyneladende forskelsbehandling på grundlag af køn, skal vedrøre de referencepersoner, der – på grund af, at deres situation er karakteriseret ved pålidelige statistiske oplysninger, som omfatter et tilstrækkeligt antal personer, som ikke er udtryk for rent tilfældige eller kortvarige omstændigheder, og generelt set viser sig at være væsentlige – er blevet taget i betragtning af den nationale ret med henblik på at konstatere nævnte forskelsbehandling.

— Den nationale ret kan tage interessen i gode forhold mellem arbejdstagere og arbejdsgivere i betragtning blandt andre forhold, der gør det muligt for den at vurdere, om forskellene mellem aflønningen af de to grupper af arbejdstagere skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn og er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.

Sagens omkostninger

53 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Tredje Afdeling) for ret:

Artikel 141 EF og Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder skal fortolkes på følgende måde:

— **Arbejdstagere udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, såfremt de ud fra en flerhed af faktorer, såsom arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsvilkår, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation, hvilket det tilkommer den nationale ret at vurdere.**

— **Hvad angår indirekte forskelsbehandling med hensyn til løn tilkommer det arbejdsgiveren at give en objektiv begrundelse for den konstaterede lønforskel mellem de arbejdstagere, som mener, at de har været udsat for forskelsbehandling, og referencepersonerne.**

— **Arbejdsgiverens begrundelse for lønforskellen, som viser en tilsyneladende forskelsbehandling på grundlag af køn, skal vedrøre de referencepersoner, der – på grund af, at deres situation er karakteriseret ved pålidelige statistiske oplysninger, som omfatter et tilstrækkeligt antal personer, som ikke er udtryk for rent tilfældige eller kortvarige omstændigheder, og generelt set viser sig at være væsentlige – er blevet taget i betragtning af den nationale ret med henblik på at konstatere nævnte forskelsbehandling.**

— **Den nationale ret kan tage interessen i gode forhold mellem arbejdstagere og arbejdsgivere i betragtning blandt andre forhold, der gør det muligt for den at vurdere, om forskellene mellem aflønningen af de to grupper af arbejdstagere skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn og er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.**

Underskrifter