ARREST VAN HET HOF (Derde kamer)

28 februari 2013 *

„Artikel 141 EG — Richtlijn 75/117/EEG — Gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers — Indirecte discriminatie — Objectieve rechtvaardiging — Voorwaarden”

In zaak C-427/11,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de High Court (Ierland) bij beslissing van 27 juli 2011, ingekomen bij het Hof op 16 augustus 2011, in de procedure

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

tegen

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

* Procestaal: Engels.

Minister for Finance,

Commissioner of An Garda Síochána,

wijst HET HOF (Derde kamer),

samengesteld als volgt: R. Silva de Lapuerta (rapporteur), waarnemend voor de president van de Derde kamer, K. Lenaerts, E. Juhász, T. von Danwitz en D. Šváby, rechters,

advocaat-generaal: P. Cruz Villalón,

griffier: L. Hewlett, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 12 juli 2012,

gelet op de opmerkingen van:

— Kenny e.a., vertegenwoordigd door G. Durkan, SC, A. Murphy, solicitor, en M. Honan, BL,

— Ierland, vertegenwoordigd door D. O'Hagan als gemachtigde, bijgestaan door M. Bolger, SC, en A. Kerr, barrister,

— de Spaanse regering, vertegenwoordigd door A. Rubio González als gemachtigde,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door J. Enegren en C. Gheorghiu als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 29 november 2012,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 141 EG en van richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB L 45, blz. 19).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Kenny en 13 andere ambtenaren en de Minister for Justice, Equality and Law Reform (minister van Justitie, Gelijke Kansen en Hervorming van de regelgeving, hierna: „minister"), de Minister for Finance en de Commissioner of An Garda Síochána betreffende een verschil in de beloning van verzoeksters in het hoofdgeding en die van een andere groep ambtenaren.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Artikel 1 van richtlijn 75/117 luidt:

„Het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, neergelegd in artikel 119 van het Verdrag en hierna te noemen ‚beginsel van gelijke beloning', houdt in dat voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend ieder onderscheid naar kunne wordt afgeschaft ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de beloning.

In het bijzonder, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, dient dit systeem te berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers eender zijn, en zodanig te zijn opgezet dat ieder onderscheid naar kunne is uitgesloten."

4 Artikel 3 van deze richtlijn bepaalt:

„De lidstaten heffen de discriminaties tussen mannen en vrouwen op die voortvloeien uit wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen en die in strijd zijn met het beginsel van gelijke beloning."

5 In artikel 4 van de richtlijn is bepaald:

„De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat alle met het beginsel van gelijke beloning strijdige bepalingen die voorkomen in collectieve arbeidsovereenkomsten, loonschalen of -akkoorden of individuele arbeidsovereenkomsten nietig worden, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden."

Iers recht

6 De Employment Equality Act of 1998 (wet van 1998 op gelijkheid in het arbeidsproces) heeft de eerdere wettelijke regeling ingetrokken en vervangen en richtlijn 75/117 in Iers recht omgezet.

7 Section 18, lid 1, sub a, van deze wet, in de versie die op het hoofdgeding van toepassing is, bepaalt:

„Onverminderd het bepaalde sub b, stellen ‚A' en ‚B' voor de toepassing van dit deel twee personen van tegengesteld geslacht voor, zodat, indien A een vrouw is, B een man is en omgekeerd."

8 Section 19, leden 1, 4 en 5, van deze wet, in dezelfde versie, bepaalt:

„1. Uit hoofde van de arbeidsovereenkomst van A, heeft A, onverminderd de bepalingen van deze wet, voor het werk dat hij verricht te allen tijde recht op hetzelfde loon als B die, op hetzelfde of enig ander relevant tijdstip, soortgelijke arbeid [‚like work'] verricht voor dezelfde werkgever of een andere, met hem verbonden werkgever.

[...]

4.

a) Van indirecte discriminatie is sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling personen van een bepaald geslacht (A of B) wat de beloning betreft bijzonder benadeelt in vergelijking met andere werknemers in dienst van dezelfde werkgever.

b) Wanneer het bepaalde sub a van toepassing is, worden de daarin bedoelde personen, voor de toepassing van lid 1, geacht te voldoen, of, in voorkomend geval, niet te voldoen aan de betrokken bepaling, naargelang welke uitkomst de hoogste beloning oplevert, behoudens indien de bepaling objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

c) In iedere procedure mogen statistieken worden overgelegd om vast te stellen of het bepaalde in dit lid met betrekking tot A of B van toepassing is.

5. Onverminderd lid 4 belet geen enkele bepaling in dit deel een werkgever om op verschillende werknemers verschillende loonschalen toe te passen om andere redenen dan op grond van geslacht."

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

9 Verzoeksters in het hoofdgeding zijn ambtenaren in dienst van de minister en werkzaam bij An Garda Síochána (nationale politie), waar zij als administratief ambtenaar administratieve taken verrichten. Verzoeksters zijn van mening dat zij dezelfde arbeid verrichten als andere mannelijke werknemers van An Garda Síochána die eveneens administratieve taken verrichten in specifieke betrekkingen die aan de leden ervan zijn voorbehouden en „aangewezen functies" of „gereserveerde functies" worden genoemd.

10 Tussen 2000 en 2005 hebben verzoeksters in het hoofdgeding via hun vakvereniging vorderingen ingesteld bij het Equality Tribunal. Deze rechterlijke instantie heeft bij beslissing van 22 november 2005 zeven van die verzoeksters in het gelijk gesteld en de vorderingen van de zeven andere afgewezen. Alle partijen bij de procedure zijn bij de Labour Court opgekomen tegen de beslissing van het Equality Tribunal.

11 De Labour Court heeft vastgesteld dat de man-vrouwverhouding in de betrokken groepen op het eerste gezicht op een indirecte loondiscriminatie wees, aangezien in juli 2000, toen de acht aanvankelijke verzoekschriften werden ingediend, enerzijds 353 aangewezen functies werden vervuld door politieambtenaren, van wie 279 mannen waren en 74 vrouwen, en anderzijds de 761 administratieve ambtenaren voor het merendeel vrouwen waren. De Labour Court heeft ook vastgesteld dat ten tijde van de terechtzitting voor de Labour Court in mei 2007 het aantal aangewezen functies 298 bedroeg en dat het beleid van verweerders erin bestond dit aantal tot 219 terug te brengen.

12 Met de instemming van partijen in het hoofdgeding heeft de Labour Court besloten de vraag in verband met de objectieve rechtvaardiging van de gebleken ogenschijnlijke indirecte loondiscriminatie, eerst te behandelen, en de Labour Court is dus uitgegaan van de veronderstelling dat verzoeksters in het hoofdgeding en de door hen gekozen referentiepersonen soortgelijke arbeid („like work") verrichten in de zin van Section 7, lid 1, van de wet van 1998 op gelijkheid in het arbeidsproces, in de versie die op het hoofdgeding van toepassing is. De Labour Court heeft de minister dan ook verzocht te bewijzen dat er een dergelijke objectieve rechtvaardiging bestaat.

13 Volgens de minister was het aanstellen van de leden van An Garda Síochána in gereserveerde administratieve functies, te weten de aangewezen functies, gerechtvaardigd om in operationele behoeften te voorzien en was het daartoe passend en noodzakelijk de in die functies aangestelde politieambtenaren te bezoldigen overeenkomstig hun rang als leden van An Garda Síochána.

14 Voorts voerde de minister aan dat het aantal aangewezen functies was vastgesteld bij een overeenkomst die het management en de vertegenwoordigende organen van het personeel van An Garda Síochána hadden gesloten in het kader van het proces van vermindering van dergelijke functies, dat als „civilianisation" wordt aangeduid. Hoewel de minister heeft toegegeven dat voor een beperkt aantal

aangewezen functies geen werkelijke operationele behoefte bestond, heeft hij evenwel aangevoerd dat die banen niet representatief waren voor het gros van de aangewezen functies, waarvoor politiekennis en ervaring zijn vereist.

15 Bij uitspraak van 27 juli 2007 heeft de Labour Court het door de minister ingestelde hoger beroep toegewezen en het door de andere partijen ingestelde beroep verworpen. Volgens die uitspraak beantwoordde het aanstellen van de leden van An Garda Síochána in administratieve functies aan operationele behoeften van het korps of aan de noodzaak de „civilianisation" uit te breiden op een wijze en in een tempo die op de instemming van de vertegenwoordigende organen van het personeel van An Garda Síochána konden rekenen. Voorts heeft de Labour Court in die uitspraak vastgesteld dat de toekenning aan diegenen die deze functies bekleden, van een beloning die overeenkomt met die van de leden van An Garda Síochána, beantwoordt aan de nagestreefde doelstelling, aangezien het kennelijk onrechtvaardig en onpraktisch zou zijn om het loon van de leden van An Garda Síochána die deze functies moeten vervullen, te verlagen. Blijkens bedoelde uitspraak volgt uit het feit dat het aantal aangewezen functies beperkt is, dat de instandhouding van de lopende overeenkomsten gedurende het proces van „civilianisation" evenredig is aan de operationele behoeften.

16 Verzoeksters in het hoofdgeding hebben bij de verwijzende rechter tegen de beslissing van de Labour Court hogere voorziening ingesteld.

17 In die omstandigheden heeft de High Court de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) In omstandigheden waarin op het eerste gezicht sprake is van indirecte loondiscriminatie op grond van geslacht, in strijd met artikel 141 EG [...] en richtlijn 75/117 [...], moet de werkgever dan, om het bestaan van een objectieve rechtvaardiging aan te tonen, een rechtvaardiging leveren betreffende:

a) het inzetten van de referentiepersonen voor de betrekkingen die zij uitoefenen,

b) de betaling van een hoger loon aan de referentiepersonen, of

c) de betaling van een lager loon aan [verzoeksters in het hoofdgeding]?

2) In omstandigheden waarin op het eerste gezicht sprake is van indirecte loondiscriminatie op grond van geslacht, moet de werkgever dan, om het bestaan van een objectieve rechtvaardiging aan te tonen, een rechtvaardiging leveren betreffende:

a) de specifieke door [verzoeksters in het hoofdgeding] vermelde referentiepersonen en/of

b) de functies van referentiepersonen in het algemeen?

3) Indien vraag 2, sub b, bevestigend wordt beantwoord, is de objectieve rechtvaardiging dan geleverd, ondanks dat deze niet op de gekozen referentiepersonen van toepassing is?

4) Heeft de Labour Court blijk gegeven van een onjuiste opvatting van het gemeenschapsrecht, door te aanvaarden dat het ‚belang van goede arbeidsverhoudingen' in aanmerking kan worden genomen bij de beoordeling of de werkgever het verschil in beloning objectief kan rechtvaardigen?

5) In omstandigheden waarin op het eerste gezicht sprake is van indirecte loondiscriminatie op grond van geslacht, kan een objectieve rechtvaardiging dan worden geleverd door verweerders beroep op de bezorgdheid over de arbeidsverhoudingen? Is een dergelijke bezorgdheid van enig belang voor het onderzoek van een objectieve rechtvaardiging?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Opmerkingen vooraf betreffende de bewijslast en het begrip „gelijke arbeid of arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend"

18 Vooraf zij eraan herinnerd dat, overeenkomstig de normale regels voor de bewijsvoering, het in beginsel aan de werknemer die slachtoffer meent te zijn van een loondiscriminatie op basis van geslacht, is om voor de verwijzende rechter aan te tonen dat is voldaan aan de voorwaarden waaronder het bestaan van een door artikel 141 EG en door richtlijn 75/117 verboden verschil in beloning kan worden aangenomen (zie in die zin arrest van 26 juni 2001, Brunnhofer, C-381/99, Jurispr. blz. I-4961, punten 52, 53 en 57).

19 Het staat derhalve aan die werknemer om met alle middelen rechtens aan te tonen dat hij een lagere beloning ontvangt dan die welke zijn werkgever aan de met hem vergeleken collega's betaalt, en dat hij in werkelijkheid gelijke of gelijkwaardige arbeid verricht, vergelijkbaar met de arbeid die bedoelde collega's verrichten, zodat hij op het eerste gezicht slachtoffer is van een discriminatie die zich slechts door het verschil in geslacht laat verklaren (zie arrest Brunnhofer, reeds aangehaald, punt 58).

20 Indien de werknemer zou bewijzen dat in casu is voldaan aan de criteria om te kunnen spreken van een verschil in beloning tussen een vrouwelijke en een mannelijke werknemer en van vergelijkbare arbeid, is er een schijn van discriminatie. Het staat dan aan de werkgever te bewijzen dat er geen inbreuk is gemaakt op het beginsel van gelijke beloning door bijvoorbeeld met alle middelen rechtens aan te tonen dat de door beide betrokken werknemers werkelijk verrichte werkzaamheden feitelijk niet vergelijkbaar zijn of dat het gebleken verschil in beloning is gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht (zie in die zin arrest Brunnhofer, reeds aangehaald, punten 59-62).

21 In de onderhavige zaak lijken de door de verwijzende rechter gestelde vragen uit te gaan van de veronderstelling dat er in het hoofdgeding op het eerste gezicht sprake is van indirecte loondiscriminatie op grond van geslacht.

22 Uit de bij het Hof ingediende stukken blijkt dat van de voorwaarden waaronder het bestaan van een indirecte loondiscriminatie op grond van geslacht kan worden aangenomen, in het hoofdgeding alleen is aangetoond dat er een verschil in beloning is. Wat de voorwaarde inzake vergelijkbare arbeid betreft, heeft de Labour Court, zoals uit punt 12 van het onderhavige arrest volgt, met de instemming van partijen in het hoofdgeding besloten de kwestie van de objectieve rechtvaardiging van dit verschil in beloning eerst te behandelen en gaat het uit van de veronderstelling dat verzoeksters en de door hen als referentiepersonen gekozen werknemers gelijke arbeid verrichten.

23 In dit verband heeft het Hof inderdaad reeds geoordeeld dat het in een dergelijk geval de prejudiciële vragen betreffende de objectieve rechtvaardiging van een verschil in beloning mag onderzoeken zonder eerst te hebben vastgesteld dat de betrokken functies gelijkwaardig zijn (zie in die zin, wat de Britse wetgeving betreft, arrest van 27 oktober 1993, Enderby, C-127/92, Jurispr. blz. I-5535, punt 11).

24 Daar echter het beginsel van gelijke beloning in de zin van artikel 141 EG en artikel 1 van richtlijn 75/117 onderstelt dat de mannelijke en de vrouwelijke werknemers op wie het van toepassing is, zich in een identieke of vergelijkbare situatie bevinden, moet worden nagegaan of de betrokken werknemers gelijke arbeid verrichten of arbeid waaraan gelijke waarde kan worden toegekend (zie arrest Brunnhofer, reeds aangehaald, punt 39).

25 Zoals ter terechtzitting is opgemerkt, moet dit in het kader van het hoofdgeding worden nagegaan indien de verwijzende rechter van oordeel is dat de Labour Court blijk heeft gegeven van een verkeerde rechtsopvatting door te oordelen dat het verschil in beloning objectief gerechtvaardigd was.

26 In dergelijke omstandigheden dient de nationale rechter, die als enige bevoegd is om de feiten vast te stellen en te beoordelen, na te gaan of, gelet op de werkelijke aard van de door betrokkenen verrichte werkzaamheden, de betrokken werknemers gelijke arbeid verrichten of arbeid waaraan gelijke waarde kan worden toegekend (zie in die zin arrest van 30 maart 2000, JämO, C-236/98, Jurispr. blz. I-2189, punt 48, en arrest Brunnhofer, reeds aangehaald, punt 49). In het kader van een prejudiciële verwijzing is het Hof, dat de verwijzende rechter een nuttig antwoord dient te verschaffen, evenwel bevoegd om op basis van het dossier van het hoofdgeding en van de opmerkingen van partijen aanwijzingen te geven die de verwijzende rechter in staat stellen uitspraak te doen (zie arrest van 9 februari 1999, Seymour-Smith en Perez, C-167/97, Jurispr. blz. I-623, punten 67 en 68).

27 In dit verband heeft het Hof heeft reeds meermaals geoordeeld dat, om uit te maken of werknemers gelijke arbeid verrichten of arbeid waaraan gelijke waarde kan worden toegekend, moet worden nagegaan of deze werknemers, gelet op een reeks van factoren zoals de aard van het werk, de opleidingsvereisten en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden (zie arrest van 11 mei 1999, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, Jurispr. blz. I-2865, punt 17, en arrest Brunnhofer, reeds aangehaald, punt 43).

28 Wanneer een op het eerste gezicht identieke activiteit wordt uitgeoefend door verschillende groepen van werknemers die niet dezelfde bevoegdheid of kwalificatie hebben om hun beroep uit te oefenen, dient te worden nagegaan of, gelet op de aard van de taken die aan deze respectieve groepen van werknemers kunnen worden opgedragen, op de voor het vervullen van die taken vereiste opleiding en op de arbeidsomstandigheden waaronder zij worden verricht, deze verschillende groepen van werknemers gelijke arbeid in de zin van artikel 141 EG verrichten (arrest Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, reeds aangehaald, punt 18).

29 De beroepsopleiding vormt immers niet alleen een van de factoren die een verschil in beloning van werknemers die gelijke arbeid verrichten, objectief kunnen rechtvaardigen. Zij is ook een van de criteria aan de hand waarvan kan worden nagegaan of de werknemers gelijke arbeid verrichten (arrest Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, reeds aangehaald, punt 19).

30 In het kader van het hoofdgeding volgt uit de bij het Hof ingediende stukken dat er verschillen zijn tussen de bevoegdverklaring of de beroepskwalificatie van de administratieve ambtenaren en die van An Garda Síochána die in de aangewezen functies zijn aangesteld.

31 In die omstandigheden, indien de verwijzende rechter vaststelt dat er in casu geen objectieve rechtvaardiging voor het verschil in beloning is, moet deze rechter of de Labour Court nagaan of, gelet op factoren zoals de aard van de taken die aan deze respectieve groepen van werknemers kunnen worden opgedragen, de voor het vervullen van die taken vereiste opleiding en de arbeidsomstandigheden waaronder zij worden verricht, deze verschillende groepen van werknemers gelijke arbeid verrichten in de zin van artikel 141 EG en van richtlijn 75/117.

32 In dit verband blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt en uit de opmerkingen van partijen in het hoofdgeding dat de meningen van partijen uiteenlopen over het aantal in aangewezen functies aangestelde leden van An Garda Síochána die uitsluitend administratieve taken verrichten en het aantal van hen die daarbovenop operationele taken moeten verrichten, zoals contact met de Europese politiedienst (Europol) of Interpol. Laatstgenoemde taken verschillen van die welke de administratieve ambtenaren verrichten.

33 Ierland heeft in zijn schriftelijke opmerkingen en ter terechtzitting evenwel aangevoerd dat van alle leden van An Garda Síochána die in aangewezen functies zijn aangesteld, in uitzonderlijke omstandigheden kan worden verlangd dat zij veldwerk verrichten om in operationele behoeften te voorzien.

34 De verwijzende rechter moet dus, in voorkomend geval, nagaan of, gelet op factoren die verband houden met de taken die kunnen worden opgedragen aan de in aangewezen functies aangestelde leden van An Garda Síochána en met de arbeidsomstandigheden van die leden, alsmede gelet op de opleidingsvereisten voor de verschillende betrokken groepen werknemers, de ogenschijnlijk identieke activiteit van de in aangewezen functies aangestelde leden van An Garda Síochána en van de administratieve ambtenaren kan worden aangemerkt als „gelijke arbeid" in de zin van artikel 141 EG.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

35 Met zijn vragen, die samen moeten worden behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, in het licht van artikel 141 EG en van richtlijn 75/117, waarop de rechtvaardiging van de werkgever voor een ogenschijnlijke indirecte loondiscriminatie op grond van geslacht betrekking moet hebben, ten aanzien van welke werknemers een dergelijke rechtvaardiging moet worden gegeven alsmede of het belang van goede arbeidsverhoudingen in aanmerking kan worden genomen bij het onderzoek van deze rechtvaardiging.

36 Wat in de eerste plaats de vraag betreft waarop die rechtvaardiging betrekking moet hebben, zij vastgesteld dat een verschil in de beloning van vrouwelijke werknemers ten opzichte van mannelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid in beginsel wordt geacht in strijd te zijn met artikel 141 EG en dus met richtlijn 75/117. Dit is slechts anders wanneer het verschil in behandeling wordt gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht (zie arrest Brunnhofer, reeds aangehaald, punt 66 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

37 De gegeven rechtvaardiging moet zijn gebaseerd op een legitiem doel. De ter bereiking van dat doel gekozen middelen moeten daartoe geschikt en noodzakelijk zijn (arrest van 3 oktober 2006, Cadman, C-17/05, Jurispr. blz. I-9583, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

38 Anders dan de verwijzende rechter lijkt aan te nemen, gaat het er bijgevolg niet om het niveau te rechtvaardigen van de beloning die aan elk van de referentiegroepen wordt uitgekeerd en gaat het er evenmin om te rechtvaardigen dat werknemers in de ene of de andere groep worden ingezet, maar gaat het erom het verschil in beloning als zodanig te rechtvaardigen.

39 Volgens vaste rechtspraak van het Hof moet het verschil in beloning namelijk worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht (zie met name arrest Brunnhofer, reeds aangehaald, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

40 Wanneer het echter een indirecte discriminatie betreft, kan het verschil in beloning verschillende oorzaken hebben en kan bijgevolg de rechtvaardiging van een dergelijk verschil ook verschillende vormen hebben en aldus betrekking hebben op een nationale bepaling, op een overeenkomst strekkende tot collectieve regeling van arbeid in loondienst of zelfs op een praktijk of een eenzijdig optreden van een werkgever ten aanzien van het personeel dat hij tewerkstelt.

41 Bijgevolg moet de werkgever in geval van een indirecte loondiscriminatie een objectieve rechtvaardiging geven aangaande het geconstateerde verschil in beloning tussen de werknemers die zich gediscrimineerd achten en de referentiepersonen.

42 Wat in de tweede plaats de groep van werknemers betreft ten aanzien waarvan een dergelijke rechtvaardiging moet worden gegeven, zij vastgesteld dat, indien de beloning voor functies van een groep werknemers beduidend lager is dan die voor functies van een andere groep en indien de eerstgenoemde functies nagenoeg uitsluitend door vrouwen worden vervuld en de laatstgenoemde hoofdzakelijk door mannen, het er alle schijn van heeft dat het een geval van discriminatie op grond van geslacht betreft, ten minste wanneer de twee functies gelijkwaardig zijn en de statistische gegevens die de situatie kenmerken, geldig zijn (zie in die zin arrest Enderby, reeds aangehaald, punt 16).

43 In die context staat het aan de nationale rechter te beoordelen of hij die statistische gegevens in aanmerking kan nemen, dat wil zeggen of zij betrekking hebben op een voldoende groot aantal personen, of er niet zuiver toevallige of conjuncturele verschijnselen in tot uitdrukking komen, en of zij in het algemeen significant lijken (zie in die zin reeds aangehaalde arresten Enderby, punt 17, en Seymour-Smith en Perez, punt 62).

44 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat een vergelijking niet relevant is wanneer zij betrekking heeft op groepen die op willekeurige wijze zo zijn samengesteld dat de ene overwegend uit vrouwen en de andere overwegend uit mannen bestaat, zulks om door opeenvolgende vergelijkingen de beloning van de overwegend uit vrouwen bestaande groep gelijk te trekken met de beloning van een andere groep, die eveneens op willekeurige wijze zo is samengesteld dat hij overwegend uit mannen bestaat (zie arrest van 31 mei 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, Jurispr. blz. I-1275, punt 36).

45 Bijgevolg moet de rechtvaardiging door de werkgever van het verschil in beloning dat op discriminatie op grond van geslacht lijkt te wijzen, betrekking hebben op de referentiepersonen op wie de nationale rechter zich heeft gebaseerd om bedoeld verschil vast te stellen, op grond dat de situatie van die personen wordt gekenmerkt door aannemelijke statistische gegevens die betrekking hebben op een voldoende groot aantal personen, waarin niet zuiver toevallige of conjuncturele verschijnselen tot uitdrukking komen en die in het algemeen significant lijken.

46 Wat in de derde plaats de vraag betreft of het belang van goede arbeidsverhoudingen in aanmerking kan worden genomen als objectieve rechtvaardigingsgrond voor een ogenschijnlijke indirecte loondiscriminatie op grond van geslacht, zij erop gewezen dat de redenen die een dergelijke objectieve rechtvaardiging kunnen opleveren, moeten beantwoorden aan een werkelijke behoefte van de werkgever, in casu van de minister (zie in die zin arrest van 13 mei 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Jurispr. blz. 1607, punten 36 en 37, en arrest Brunnhofer, reeds aangehaald, punt 67).

47 Voorts zij in herinnering gebracht dat, zoals duidelijk blijkt uit artikel 4 van richtlijn 75/117, collectieve arbeidsovereenkomsten, net zoals wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, het in artikel 141 EG neergelegde beginsel in acht moeten nemen (zie arrest Enderby, reeds aangehaald, punt 21).

48 Zoals de advocaat-generaal in de punten 59 tot en met 68 van zijn conclusie heeft opgemerkt, staat derhalve vast dat, net als bij collectieve arbeidsovereenkomsten, het belang van goede arbeidsverhoudingen ondergeschikt is aan de naleving van het verbod van discriminatie in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. Dit belang kan dus als zodanig niet de enige grondslag van een dergelijke rechtvaardiging zijn.

49 Het Hof heeft niettemin reeds vastgesteld dat de omstandigheid dat de bestanddelen van de beloning via collectieve plaatselijke of onderhandelingen dan wel via onderhandelingen zijn bepaald, voor de nationale rechter een gegeven kan zijn waarmee hij rekening houdt bij de beoordeling van de vraag of de verschillen in gemiddelde beloning tussen twee groepen werknemers al dan niet het gevolg zijn van objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht (zie arrest Royal Copenhagen, reeds aangehaald, punt 46).

50 Bijgevolg kan het belang van goede arbeidsverhoudingen door de nationale rechter in aanmerking worden genomen als een van de factoren op basis waarvan hij kan nagaan of de verschillen in beloning tussen twee groepen werknemers het gevolg zijn van objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht en in overeenstemming zijn met het evenredigheidsbeginsel.

51 Zoals in de punten 41 en 45 van het onderhavige arrest in herinnering is gebracht wat de andere onderdelen van de vragen van de verwijzende rechter betreft, staat het hoe dan ook aan de nationale rechter, die als enige bevoegd is om de feiten vast te stellen en te beoordelen, om tevens te bepalen in hoeverre dit belang in aanmerking kan worden genomen in het kader van het hoofdgeding om een ogenschijnlijke indirecte loondiscriminatie op grond van geslacht te rechtvaardigen.

52 Gelet op het voorgaande dient op de voorgelegde vragen te worden geantwoord dat artikel 141 EG en richtlijn 75/117 aldus moeten worden uitgelegd dat:

— werknemers gelijke arbeid of arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, verrichten indien zij, gelet op een reeks van factoren zoals de aard van het werk, de opleidingsvereisten en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden, hetgeen ter beoordeling van de nationale rechter staat;

— in geval van een indirecte loondiscriminatie de werkgever een objectieve rechtvaardiging moet geven voor het geconstateerde verschil in beloning tussen de werknemers die zich gediscrimineerd achten en de referentiepersonen;

— de rechtvaardiging door de werkgever van het verschil in beloning dat op discriminatie op grond van geslacht lijkt te wijzen, betrekking moet hebben op de referentiepersonen op wie de nationale rechterlijke instantie zich heeft gebaseerd om bedoeld verschil vast te stellen, vanwege het feit dat de situatie van die personen wordt gekenmerkt door aannemelijke statistische gegevens die betrekking hebben op een voldoende groot aantal personen, waarin niet zuiver toevallige of conjuncturele verschijnselen tot uitdrukking komen en die in het algemeen significant lijken;

— het belang van goede arbeidsverhoudingen door de nationale rechter in aanmerking kan worden genomen als een van de factoren op basis waarvan hij kan nagaan of de verschillen in beloning tussen twee groepen werknemers het gevolg zijn van objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht en in overeenstemming zijn met het evenredigheidsbeginsel.

Kosten

53 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Derde kamer) verklaart voor recht:

Artikel 141 EG en richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, moeten aldus worden uitgelegd dat:

— werknemers gelijke arbeid of arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, verrichten indien zij, gelet op een reeks van factoren zoals de aard van het werk, de opleidingsvereisten en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden, hetgeen ter beoordeling van de nationale rechter staat;

— in geval van een indirecte loondiscriminatie de werkgever een objectieve rechtvaardiging moet geven aangaande het geconstateerde verschil in beloning tussen de werknemers die zich gediscrimineerd achten en de referentiepersonen;

— **de rechtvaardiging door de werkgever van het verschil in beloning dat op discriminatie op grond van geslacht lijkt te wijzen, betrekking moet hebben op de referentiepersonen op wie de nationale rechterlijke instantie zich heeft gebaseerd om bedoeld verschil vast te stellen, vanwege het feit dat de situatie van die personen wordt gekenmerkt door aannemelijke statistische gegevens die betrekking hebben op een voldoende groot aantal personen, waarin niet zuiver toevallige of conjuncturele verschijnselen tot uitdrukking komen en die in het algemeen significant lijken;**

— **het belang van goede arbeidsverhoudingen door de nationale rechter in aanmerking kan worden genomen als een van de factoren op basis waarvan hij kan nagaan of de verschillen in beloning tussen twee groepen werknemers het gevolg zijn van objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht en in overeenstemming zijn met het evenredigheidsbeginsel.**

ondertekeningen