Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 28 februari 2013 *

”Artikel 141 EG — Direktiv 75/117/EEG — Lika lön för kvinnor och män — Indirekt diskriminering — Sakliga skäl — Villkor”

I mål C-427/11,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av High Court (Irland) genom beslut av den 27 juli 2011, som inkom till domstolen den 16 augusti 2011, i målet

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

mot

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

Minister for Finance,

* Rättegångsspråk: engelska.

Commissioners of An Garda Síochána,

meddelar

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av R. Silva de Lapuerta (referent), tillförordnad ordförande på tredje avdelningen, samt domarna K. Lenaerts, E. Juhász, T. von Danwitz och D. Šváby,

generaladvokat: P. Cruz Villalón,

justitiesekreterare: förste handläggaren L. Hewlett,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 12 juli 2012,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

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

— Irland, genom D. O'Hagan, i egenskap av ombud, biträdd av M. Bolger, SC, och A. Kerr, barrister,

— Spaniens regering, genom A. Rubio González, i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom J. Enegren och C. Gheorghiu, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 29 november 2012 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 141 EG och av 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).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Margaret Kenny och 13 andra tjänstemän, å ena sidan, och Minister for Justice, Equality and Law Reform (justitieministern med ansvar för jämställdhet och lagreformer) (nedan kallad Minister for Justice), Minister for Finance och Commissioner of An Garda Síochána, å andra sidan, avseende skillnaden i lön mellan klagandena i det nationella målet och en grupp andra tjänstemän.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätten

3 I artikel 1 i direktiv 75/117 föreskrivs följande:

”Principen om lika lön för kvinnor och män som skisserats i artikel 119 i fördraget, härefter kallad ’likalönsprincipen’, innebär att för lika arbete eller för arbete som tillerkänns lika värde all diskriminering på grund av kön skall avskaffas vid alla former och villkor för ersättningen.

I synnerhet när ett arbetsvärderingssystem används för att bestämma lön, måste detta vara baserat på samma kriterier för både kvinnor och män och vara utformat så, att det utesluter all diskriminering på grund av kön.”

4 I artikel 3 i nämnda direktiv föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall avskaffa all diskriminering mellan kvinnor och män som strider mot likalönsprincipen och som kan hänföras till lagar och andra författningar.”

5 I artikel 4 i nämnda direktiv föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att bestämmelser i kollektivavtal, löneskalor, löneavtal eller individuella anställningsavtal som strider mot likalönsprincipen skall eller får förklaras ogiltiga eller får ändras.”

Irländsk rätt

6 Genom 1998 års lag om jämställdhet i arbetslivet (Employment Equality Act of 1998) upphävdes och ersattes tidigare lagbestämmelser genom vilka direktiv 75/117 hade införlivats med irländsk rätt.

7 I Section 18.1 a i denna lag, i den lydelse som är tillämplig på omständigheterna i det nationella målet, föreskrivs följande:

”Med förbehåll för led b representerar i denna del ’A’ och ’B’ två personer av motsatt kön så att om A är en kvinna är B en man och vice versa.”

8 I Section 19.1, 19.4 och 19.5 i denna lag, i samma lydelse, föreskrivs följande:

”1. Ett av villkoren i A:s anställningsavtal ska vara att A, enligt bestämmelserna i denna lag, vid varje given tidpunkt för det arbete som A är anställd att utföra ska ha rätt till samma lön som B, som, vid denna eller någon annan relevant tidpunkt, är anställd av samma eller en närstående arbetsgivare för att utföra ett likvärdigt arbete [*like work*].

…

4.

a) Indirekt diskriminering anses föreligga när en skenbart neutral bestämmelse särskilt missgynnar personer av ett visst kön (personer av kön A eller kön B) i fråga om lön jämfört med andra personer som är anställda av samma arbetsgivare.

b) När led a är tillämpligt ska var och en av de personer som avses i nämnda punkt, vid tillämpning av punkt 1, anses uppfylla kraven eller, i förekommande fall, inte uppfylla kraven i bestämmelsen i fråga, beroende på vad som ger högst lön, om inte bestämmelsen objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

c) I alla förfaranden får statistik användas för att avgöra om denna punkt ska tillämpas på A eller B.

5. Såvida inte annat följer av punkt 4 hindrar inte bestämmelserna i denna avdelning en arbetsgivare att av andra skäl än kön betala olika lön till olika arbetstagare.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

9 Klagandena i det nationella målet är anställda tjänstemän vid Minister for Justice. I egenskap av lägre tjänstemän utför de administrativt arbete för An Garda Síochána (den irländska polisen). Enligt klagandena är deras arbete likvärdigt med det arbete som utförs av manliga anställda vid An Garda Síochána vilka också utför administrativt arbete inom ramen för särskilda tjänster som har reserverats för polistjänstemän. Sådana tjänster kallas ”särskilt avsatta tjänster” eller ”reserverade tjänster”.

10 Mellan åren 2000 och 2005 väckte klagandena, genom sin fackförening, talan vid Equality Tribunal. Nämnda domstol biföll i dom den 22 november 2005 den talan som väckts av sju av de fjorton klagandena. De övriga sju klagandenas talan avslogs. Samtliga parter överklagade Equality Tribunals dom till Labour Court.

11 Labour Court fann att fördelningen mellan män och kvinnor i de berörda grupperna vid en första anblick tydde på indirekt lönediskriminering, då det vid tidpunkten då de ursprungliga åtta klagandena väckte talan, i juli år 2000, dels fanns 353 särskilt avsatta tjänster vilka innehades av polismän, varav 279 var män och 74 var kvinnor, dels 761 lägre tjänstemän vilka till övervägande del var kvinnor. Labour Court fann vidare att vid tidpunkten för förhandlingen i nämnda domstol i maj år 2007 var antalet särskilt avsatta tjänster 298 och att motparterna hade som mål att minska detta antal till 219.

12 Med parternas medgivande beslutade Labour Court att först pröva huruvida sakliga skäl förelåg för den konstaterade situationen, vilken tydde på att indirekt lönediskriminering förelåg. Vid denna prövning utgick Labour Court från att klagandena och de utvalda jämförelsepersonerna utförde likvärdigt arbete (*like work*), i den mening som avses i Section 7.1 i 1998 års lag om jämställdhet i arbetslivet, i den lydelse som är tillämplig på omständigheterna i målet. Labour Court ålade följaktligen Minister of Justice att styrka att sakliga skäl förelåg.

13 Minister of Justice gjorde gällande att tillsättningen av polistjänstemän vid An Garda Síochána på reserverade administrativa tjänster, närmare bestämt särskilt avsatta tjänster, var motiverad eftersom tillsättningen tillgodosåg operativa behov och det, för att tillgodose dessa operativa behov, var lämpligt och nödvändigt att de polistjänstemän som tillsattes på dessa tjänster fick lön motsvarande deras grad som polistjänstemän vid An Garda Síochána.

14 Antalet särskilt avsatta tjänster ska dessutom ha fastställts i ett avtal mellan An Garda Síochánas ledning och An Garda Síochánas personalorganisationer inom ramen för ett förfarande för att minska antalet sådana tjänster. Denna process kallas *civilianisation*. Minister of Justice medgav att det fanns ett fåtal särskilt avsatta tjänster för vilka ett faktiskt operativt behov saknades, men försäkrade att dessa tjänster inte var representativa för merparten särskilt avsatta tjänster, som krävde kunskaper om och erfarenhet av polisarbete.

15 Genom dom av den 27 juli 2007 biföll Labour Court det överklagande som hade ingetts av Minister of Justice och avslog klagandenas överklagande. Enligt denna dom tillgodosåg tillsättningen av polistjänstemän vid An Garda Síochána på administrativa tjänster antingen polisens operativa behov eller behovet av att genomföra processen med *civilianisation* på ett sådant sätt och i en sådan takt att polisens personalorganisationer kunde godta det. I nämnda dom konstaterade Labour Court dessutom att den omständigheten att polistjänstemän som hade tillsatts på de administrativa tjänsterna erhöll lön som motsvarade den lön som polistjänstemän vid An Garda Síochána erhåller överensstämde med det eftersträvade syftet. Det hade nämligen varit uppenbart orättvist och oförenligt med praxis att sänka lönen för de polistjänstemän vid An Garda Síochána som hade tillsatts på dessa tjänster. Enligt samma dom följde det av det begränsade antalet särskilt avsatta tjänster att det stod i proportion till polisens operativa behov av att bibehålla de aktuella avtalen fram till dess att processen med *civilianisation* var genomförd.

16 Klagandena överklagade Labour Courts dom till den hänskjutande domstolen.

17 Mot denna bakgrund beslutade High Court att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

”1) Är en arbetsgivare, när det vid en första anblick föreligger indirekt lönediskriminering på grund av kön, i strid med artikel 141 EG … och direktiv 75/117 …, för att styrka att löneskillnaderna grundas på sakliga skäl skyldig att

a) motivera tillsättningen av jämförelsepersonerna på de tjänster som de innehar,

b) motivera att högre lön betalas ut till jämförelsepersonerna, eller

c) motivera att högre lön betalas ut till [klagandena i det nationella målet]?

2) Är en arbetsgivare, när det vid en första anblick föreligger indirekt lönediskriminering på grund av kön, för att styrka att löneskillnaderna grundas på sakliga skäl skyldig att uppge skäl som avser

a) de särskilda jämförelsepersoner som [klagandena i det nationella målet] nämner, och/eller

b) jämförelsepersonernas tjänster i allmänhet?

3) Om svaret på fråga 2 b är jakande, ska det då anses vara visat att sakliga skäl föreligger trots att dessa skäl inte gäller de utvalda jämförelsepersonerna?

4) Åsidosatte Labour Court gemenskapslagstiftningen när den godtog att ’intresset av att bibehålla goda relationer mellan arbetsmarknadens parter’ kunde beaktas vid bedömningen av om arbetsgivaren kunde motivera löneskillnaden med sakliga skäl?

5) Kan det, när det vid en första anblick föreligger indirekt lönediskriminering på grund av kön, fastställas att det finns sakliga skäl för skillnaden på grundval av motpartens omsorg om relationerna mellan arbetsmarknadens parter? Är sådana hänsyn relevanta vid bedömningen av huruvida sakliga skäl föreligger?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Inledande synpunkter avseende bevisbördan och begreppet lika arbete eller arbete som tillerkänns lika värde

18 Inledningsvis ska det erinras om att det enligt vanliga bevisbörderegler i princip ankommer på den arbetstagare som anser sig vara utsatt för lönediskriminering på grund av kön att, vid nationell domstol, visa att förutsättningarna är uppfyllda för att sådana otillåtna skillnader i lön som är förbjudna enligt artikel 141 EG och direktiv 75/117 ska antas föreligga (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 juni 2001 i mål C-381/99, Brunnhofer, REG 2001, s. I-4961, punkterna 52, 53 och 57).

19 Det ankommer följaktligen på nämnda arbetstagare att med alla tillåtna bevismedel visa att hon eller han erhåller en lön som är lägre än den som arbetsgivaren betalar de jämförda kollegerna och att arbetstagaren i själva verket utför lika eller likvärdigt arbete som är jämförbart med det arbete som de sistnämnda utför, så att arbetstagaren vid en första anblick synes vara utsatt för en diskriminering som inte kan förklaras på annat sätt än på grund av kön (se domen i det ovannämnda målet Brunnhofer, punkt 58).

20 För det fall arbetstagaren kan bevisa att kriterierna är uppfyllda för att det ska anses föreligga olika lön mellan en kvinnlig och en manlig arbetstagare samt för att det ska anses vara fråga om jämförbart arbete, föreligger en situation som tyder på diskriminering. Då ankommer det på arbetsgivaren att visa att principen om lika lön inte har åsidosatts genom att med alla tillåtna bevismedel bland annat visa att de verksamheter som faktiskt utförs av de båda berörda arbetstagarna inte är jämförbara eller att den konstaterade skillnaden i lön är motiverad av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Brunnhofer, punkterna 59–62).

21 I förevarande fall grundar sig de frågor som ställts av den hänskjutande domstolen på antagandet att indirekt lönediskriminering på grund av kön, vid en första anblick, föreligger i det nationella målet.

22 Av de handlingar i det nationella målet som har ingetts till domstolen framgår emellertid att, av de villkor som ska vara uppfyllda för att indirekt lönediskriminering på grund av kön ska kunna presumeras föreligga, det i det nationella målet endast förefaller ha visats att villkoret om löneskillnader är uppfyllt. Vad avser villkoret om jämförbart arbete beslutade Labour Court, såsom framgår av punkt 12 ovan, med parternas medgivande att först pröva huruvida sakliga skäl förelåg för denna löneskillnad. Vid denna prövning förutsatte Labour Court att klagandena och de utvalda jämförelsepersonerna utförde lika arbete.

23 Domstolen har visserligen redan fastställt att den i en sådan situation kan pröva tolkningsfrågor om huruvida det föreligger sakliga skäl för löneskillnader utan att först pröva huruvida arbetsuppgifterna är likvärdiga (se, för ett liknande resonemang, vad avser brittisk lagstiftning, dom av den 27 oktober 1993 i mål C-127/92, Enderby, REG 1993, s. I-5535, punkt 11; svensk specialutgåva, volym 14, s. I-383).

24 Med hänsyn till att principen om lika lön, i den mening som avses i artikel 141 EG och artikel 1 i direktiv 75/117, förutsätter att de manliga och kvinnliga arbetstagare som uppbär lönen befinner sig i identiska eller jämförbara situationer är det emellertid nödvändigt att undersöka huruvida de berörda arbetstagarna utför lika arbete eller arbete som kan tillerkännas lika värde (se domen i det ovannämnda målet Brunnhofer, punkt 39).

25 Såsom påpekades vid förhandlingen måste en sådan prövning göras i det nationella målet för det fall High Court bedömer att Labour Court gjorde sig skyldig till felaktig rättstillämpning när den fastställde att löneskillnaden var motiverad av sakliga skäl.

26 Under dessa omständigheter ankommer det på den nationella domstolen, som är ensam behörig att fastställa och göra en bedömning av omständigheterna, att med hänsyn till den konkreta verksamhet som de berörda arbetstagarna utför, göra den nödvändiga prövningen av om de utför lika arbete eller om arbetet kan tillerkännas lika värde (se, för ett liknande resonemang, domen av den 30 mars 2000 i mål C-236/98, JämO, REG 2000, s. I-2189, punkt 48, och domen i det ovannämnda målet Brunnhofer, punkt 49). Inom ramen för en begäran om förhandsavgörande är EU-domstolen, som ska ge den nationella domstolen ett användbart svar, emellertid behörig att, mot bakgrund av handlingarna i målet vid den nationella domstolen och de yttranden som förelagts den, lämna upplysningar av sådant slag att den nationella domstolen får möjlighet att avgöra målet (se dom av den 9 februari 1999 i mål C-167/97, Seymour-Smith och Perez, REG 1999, s. I-623, punkterna 67 och 68).

27 Domstolen har även vid flera tillfällen fastställt att det, för att avgöra om arbetstagare utför lika arbete eller arbete som kan tillerkännas lika värde, är nödvändigt att undersöka huruvida dessa arbetstagare, med hänsyn till ett antal faktorer, såsom arbetets art, utbildningskrav och arbetsvillkor, kan anses befinna sig i jämförbara situationer (se dom av den 11 maj 1999 i mål C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, REG 1999, s. I-2865, punkt 17, och domen i det ovannämnda målet Brunnhofer, punkt 43).

28 När en till synes identisk verksamhet således utförs av olika grupper av arbetstagare som inte har samma yrkeskompetens eller yrkeskvalifikationer, måste det sålunda undersökas om dessa olika grupper av arbetstagare utför lika arbete i den mening som avses i artikel 141 EG, med hänsyn till arten av de arbetsuppgifter som respektive grupp av arbetstagare kan tilldelas, de utbildningskrav som ställs för att utföra dessa och de förhållanden under vilka de utförs (domen i det ovannämnda målet Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, punkt 18).

29 Yrkesutbildning utgör inte endast en av de faktorer som objektivt kan motivera löneskillnader för arbetstagare som utför lika arbete. Yrkesutbildning är dessutom en faktor med hjälp av vilken det kan undersökas huruvida arbetstagarna utför lika arbete (domen i det ovannämnda målet Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, punkt 19).

30 Av de handlingar i det nationella målet som har ingetts till domstolen framgår att de lägre tjänstemännen och de polistjänstemän vid An Garda Síochána som innehar särskilt avsatta tjänster inte har samma yrkeskompetens eller yrkeskvalifikationer.

31 Under dessa omständigheter ska High Court eller Labour Court, för det fall den förstnämnda domstolen konstaterar att det saknas sakliga skäl för den aktuella löneskillnaden, undersöka huruvida dessa båda grupper av arbetstagare, med hänsyn till arten av de arbetsuppgifter som respektive grupp av arbetstagare kan tilldelas, de utbildningskrav som ställs för att utföra dessa och de förhållanden under vilka de utförs, utför lika arbete i den mening som avses i artikel 141 EG och direktiv 75/117.

32 Av de handlingar i målet som EU-domstolen förfogar över och parternas yttranden framgår att parterna inte är överens vad avser antalet polistjänstemän som innehar särskilt avsatta tjänster vilka enbart utför administrativt arbete och antalet sådana polistjänstemän som dessutom har operativa arbetsuppgifter, såsom kommunikation med Europeiska polisbyrån (Europol) eller Interpol. De sistnämnda arbetsuppgifterna skiljer sig från de lägre tjänstemännens arbetsuppgifter.

33 Det ska emellertid noteras att Irland i sina skriftliga yttranden och vid förhandlingen uppgett att samtliga polistjänstemän vid An Garda Síochána som innehar särskilt avsatta tjänster i undantagsfall kan åläggas att utföra polisarbete på fältet för att möta operativa behov.

34 Det ankommer således på High Court att i förekommande fall kontrollera huruvida den till synes identiska verksamhet som utförs av polistjänstemän vid An Garda Síochána som innehar särskilt avsatta tjänster och av lägre tjänstemän, med hänsyn till arten av de arbetsuppgifter som nämnda polistjänstemän kan tilldelas och dessa personers arbetsvillkor, och de utbildningskrav som ställs för respektive grupp av arbetstagare, utgör lika arbete i den mening som avses i artikel 141 EG.

Prövning av tolkningsfrågorna

35 High Court har ställt sina frågor, vilka ska behandlas tillsammans, för att få klarhet i vilka skäl som en arbetsgivare kan åberopa för att motivera en situation som tyder på indirekt lönediskriminering på grund av kön, och för vilka arbetstagare som sådana skäl ska anges och huruvida intresset av goda relationer mellan arbetsmarknadens parter kan beaktas vid prövningen av dessa skäl. Frågorna har ställts mot bakgrund av artikel 141 EG och direktiv 75/117.

36 Vad avser de skäl som kan åberopas för att motivera en sådan situation, ska för det första erinras om att olika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete i princip ska anses strida mot artikel 141 EG och därmed mot direktiv 75/117. En annan bedömning är endast tänkbar om skillnaden i behandling är motiverad av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön (se domen i det ovannämnda målet Brunnhofer, punkt 66 och där angiven rättspraxis).

37 De skäl som åberopas ska grundas på ett legitimt syfte. De medel som väljs för att uppnå detta syfte ska vara lämpliga och nödvändiga för att uppnå detsamma (dom av den 3 oktober 2006 i mål C-17/05, Cadman, REG 2006, s. I-9583, punkt 32 och där angiven rättspraxis).

38 I motsats till hur High Court tycks uppfatta saken handlar det således varken om att motivera storleken på den lön som utbetalas till respektive jämförelsegrupp eller om att motivera varför arbetstagare anställts på tjänster i den ena eller den andra gruppen, utan snarare om att motivera själva löneskillnaden.

39 I enlighet med domstolens fasta rättspraxis är det nämligen löneskillnaden som ska motiveras av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön (se, bland annat, domen i det ovannämnda målet Brunnhofer, punkt 30 och där angiven rättspraxis).

40 Det ska emellertid noteras att när fråga är om indirekt diskriminering kan löneskillnaden ha flera olika orsaker, med följden att olika skäl kan åberopas som motivering för en sådan skillnad. En lagbestämmelse, ett avtal som kollektivt reglerar avlönat arbete eller till och med praxis eller en åtgärd som en arbetsgivare ensidigt vidtar gentemot sin personal är exempel på sådana skäl.

41 När fråga är om indirekt lönediskriminering ankommer det följaktligen på arbetsgivaren att ange sakliga skäl för den konstaterade löneskillnaden mellan de arbetstagare som anser att de utsätts för diskriminering och jämförelsepersonerna.

42 Vad avser den grupp av arbetstagare för vilka en sådan motivering krävs konstaterar domstolen för det andra att om lönerna för befattningar som innehas av en grupp arbetstagare är påtagligt lägre än lönerna för befattningar som innehas av en annan grupp och om de förstnämnda befattningarna nästan uteslutande innehas av kvinnor medan de sistnämnda befattningarna huvudsakligen innehas av män, föreligger en situation som tyder på könsdiskriminering, i vart fall om befattningarna är likvärdiga och de statistiska uppgifterna om den aktuella situationen är giltiga (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Enderby, punkt 16).

43 I detta sammanhang åligger det den nationella domstolen att bedöma huruvida dessa statistiska uppgifter ska beaktas, det vill säga om de omfattar ett tillräckligt stort antal personer, om de inte återspeglar helt tillfälliga eller konjunkturbetingade faktorer och om de rent allmänt är signifikativa (se, för ett liknande resonemang, domarna i de ovannämnda målen Enderby, punkt 17, och Seymour-Smith och Perez, punkt 62).

44 Det ska erinras om att en jämförelse inte är relevant om den avser grupper som är godtyckligt sammansatta på så sätt att den ena i huvudsak består av kvinnor och den andra i huvudsak av män, och detta i syfte att genom upprepade jämförelser komma fram till en anpassning av lönerna i den grupp som i huvudsak består av kvinnor i förhållande till en annan grupps löner, godtyckligt sammansatt på så sätt att den i huvudsak består av män (se dom av den 31 maj 1995 i mål C-400/93, Royal Copenhagen, REG 1995, s. I-1275, punkt 36).

45 Av detta följer att de jämförelsepersoner som arbetsgivaren använder för att motivera löneskillnaden när en situation som tyder på diskriminering på grund av kön föreligger måste vara de personer som har beaktats av den nationella domstolen vid fastställandet av nämnda skillnad med anledning av att situationen för dessa personer utmärks av att det finns statistiska uppgifter som omfattar ett tillräckligt stort antal personer, som inte återspeglar helt tillfälliga eller konjunkturbetingade faktorer och som rent allmänt är signifikativa.

46 Vad för det tredje avser frågan huruvida intresset av goda relationer mellan arbetsmarknadens parter kan utgöra sakliga skäl för en situation som tyder på att indirekt lönediskriminering på grund av kön föreligger, ska noteras att sådana skäl ska svara mot ett verkligt behov hos arbetsgivaren, vilken i

förevarande fall är Minister of Justice (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 maj 1986 i mål 170/84, Bilka-Kaufhaus, REG 1986, s. 1607, punkterna 36 och 37, svensk specialutgåva, volym 8, s. 583, och domen i det ovannämnda målet Brunnhofer, punkt 67).

47 Det ska dessutom erinras om att kollektivavtal, liksom lagar och andra författningar, såsom klart framgår av artikel 4 i direktiv 75/117, måste vara förenliga med den princip som fastställs i artikel 141 EG (se domen i det ovannämnda målet Enderby, punkt 21).

48 Såsom generaladvokaten anfört i punkterna 59–68 i förslaget till avgörande är det således klarlagt att intresset av goda relationer mellan arbetsmarknadens parter, i likhet med kollektivavtal, är underordnat förbudet mot lönediskriminering mellan manliga och kvinnliga arbetstagare. Detta intresse kan således inte i sig utgöra tillräcklig grund för att motivera sådan diskriminering.

49 Icke desto mindre har domstolen redan fastställt att den omständigheten att lönekomponenter fastställs genom kollektivförhandlingar eller genom förhandlingar på det lokala planet kan beaktas av den nationella domstolen vid bedömningen av om skillnaderna mellan genomsnittslönerna i de två grupperna av arbetstagare beror på sakliga skäl som helt saknar samband med könsdiskriminering (se domen i det ovannämnda målet Royal Copenhagen, punkt 46).

50 Av detta följer att den nationella domstolen kan beakta intresset av goda relationer mellan arbetsmarknadens parter i förening med andra omständigheter som gör det möjligt för nämnda domstol att bedöma huruvida löneskillnaderna mellan de båda grupperna av arbetstagare beror på sakliga skäl som helt saknar samband med könsdiskriminering samt är förenliga med proportionalitetsprincipen.

51 Såsom domstolen erinrat om i punkterna 41 och 45 ovan, med avseende på de andra delarna av High Courts frågor, ankommer det under alla omständigheter också på den nationella domstolen, som är ensam behörig att fastställa och göra en bedömning av omständigheterna, att avgöra i vilken mån som nämnda intresse kan beaktas inom ramen för det nationella målet för att motivera en situation som tyder på att indirekt lönediskriminering på grund av kön föreligger.

52 Av det ovan anförda följer att den hänskjutande domstolens frågor ska besvaras på följande sätt. Artikel 141 EG och direktiv 75/117 ska tolkas så, att

— arbetstagare utför lika arbete eller likvärdigt arbete om de, med hänsyn till ett antal faktorer, såsom arbetets art, utbildningskrav och arbetsvillkor, kan anses befinna sig i jämförbara situationer, vilket det ankommer på den nationella domstolen att bedöma,

— när fråga är om indirekt lönediskriminering ankommer det på arbetsgivaren att ange sakliga skäl för den konstaterade löneskillnaden mellan de arbetstagare som anser att de utsätts för diskriminering och jämförelsepersonerna,

— de jämförelsepersoner som arbetsgivaren använder för att motivera löneskillnaden när en situation som tyder på diskriminering på grund av kön föreligger måste vara de personer som har beaktats av den nationella domstolen vid fastställandet av nämnda skillnad med anledning av att situationen för dessa personer utmärks av att det finns statistiska uppgifter som omfattar ett tillräckligt stort antal personer, som inte återspeglar helt tillfälliga eller konjunkturbetingade faktorer och som rent allmänt är signifikativa, och

— den nationella domstolen kan beakta intresset av goda relationer mellan arbetsmarknadens parter i förening med andra uppgifter som gör det möjligt för nämnda domstol att bedöma huruvida löneskillnaderna mellan de båda grupperna av arbetstagare beror på sakliga skäl som helt saknar samband med könsdiskriminering samt är förenliga med proportionalitetsprincipen.

Rättegångskostnader

53 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. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tredje avdelningen) följande:

Artikel 141 EG och rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män ska tolkas så, att

— **arbetstagare utför lika arbete eller likvärdigt arbete om de, med hänsyn till ett antal faktorer, såsom arbetets art, utbildningskrav och arbetsvillkor, kan anses befinna sig i jämförbara situationer, vilket det ankommer på den nationella domstolen att bedöma,**

— **när fråga är om indirekt lönediskriminering ankommer det på arbetsgivaren att ange sakliga skäl för den konstaterade löneskillnaden mellan de arbetstagare som anser att de utsätts för diskriminering och jämförelsepersonerna,**

— **de jämförelsepersoner som arbetsgivaren använder för att motivera löneskillnaden när en situation som tyder på diskriminering på grund av kön föreligger måste vara de personer som har beaktats av den nationella domstolen vid fastställandet av nämnda skillnad med anledning av att situationen för dessa personer utmärks av att det finns statistiska uppgifter som omfattar ett tillräckligt stort antal personer, som inte återspeglar helt tillfälliga eller konjunkturbetingade faktorer och som rent allmänt är signifikativa, och**

— **den nationella domstolen kan beakta intresset av goda relationer mellan arbetsmarknadens parter i förening med andra uppgifter som gör det möjligt för nämnda domstol att bedöma huruvida löneskillnaderna mellan de båda grupperna av arbetstagare beror på sakliga skäl som helt saknar samband med könsdiskriminering samt är förenliga med proportionalitetsprincipen.**

Underskrifter