ARREST VAN HET HOF

13 januari 2004 *

In zaak C-256/01,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 234 EG van de Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Verenigd Koninkrijk), in het aldaar aanhangige geding tussen

Debra Allonby

en

Accrington & Rossendale College,

Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, voorheen Education Lecturing Services,

Secretary of State for Education and Employment,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 141 EG,

* Procestaal: Engels.

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: V. Skouris, president, P. Jann, C. W. A. Timmermans, C. Gulmann en J. N. Cunha Rodrigues, kamerpresidenten, A. La Pergola, J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken, N. Colneric (rapporteur) en S. von Bahr, rechters,

advocaat-generaal: L. A. Geelhoed,
griffier: L. Hewlett, hoofdadministrateur,

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— D. Allonby, vertegenwoordigd door T. Gill, barrister, geïnstrueerd door Michael Scott & Co., solicitors,

— Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, vertegenwoordigd door D. Pannick, QC, en P. Nicholls, barrister, geïnstrueerd door K. Legal, solicitors,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door G. Amodeo als gemachtigde, bijgestaan door N. Paines, QC, en M. Hall, barrister,

— de Duitse regering, vertegenwoordigd door W.-D. Plessing en R. Stüwe als gemachtigden,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Sack en N. Yerrel als gemachtigden,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van D. Allonby, vertegenwoordigd door T. Gill en R. Moretto, barrister; Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, vertegenwoordigd door Lord Lester of Herne Hill, QC; de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door P. Ormond als gemachtigde, bijgestaan door N. Paines, en de Commissie, vertegenwoordigd door N. Yerrel, ter terechtzitting van 28 januari 2003,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 2 april 2003,

het navolgende

Arrest

1 Bij beschikking van 22 juni 2001, ingekomen bij het Hof op 3 juli daaraanvolgend, heeft de Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) krachtens artikel 234 EG twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van artikel 141 EG.

2 Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen D. Allonby, docente aan het Accrington & Rossendale College (hierna: „hogeschool"), enerzijds, en de vennootschap Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional (hierna: „ELS") en de Secretary of State for Education and Employment (minister van Onderwijs en Werkgelegenheid; hierna: „Secretary of State") anderzijds, betreffende een aanspraak op gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Toepasselijke bepalingen

Bepalingen van gemeenschapsrecht

3 Volgens artikel 2 EG heeft de Gemeenschap onder meer tot taak de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen.

4 Artikel 141, lid 1, EG bepaalt dat iedere lidstaat er zorg voor draagt dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.

5 Artikel 141, lid 2, eerste alinea, EG luidt:

„Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt."

6 Artikel 5 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), bepaalt:

„De lidstaten nemen de nodige maatregelen teneinde de werknemers tegen elk ontslag te beschermen dat een reactie van de werkgever zou vormen op een klacht binnen de onderneming of op een vordering in rechte om het beginsel van gelijke beloning te doen naleven."

7 Artikel 6 van deze richtlijn luidt:

„De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale recht en praktijk, de nodige maatregelen om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning te waarborgen. Zij vergewissen zich ervan dat er doeltreffende middelen bestaan om op de naleving van dit beginsel toe te zien."

8 Artikel 2, lid 1, van richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid (PB L 225, blz. 40), zoals gewijzigd bij richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996 (PB 1997, L 46, blz. 20; hierna: „richtlijn 86/378"), bepaalt:

„Als ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid worden aangemerkt regelingen die niet vallen onder richtlijn 79/7/EEG en tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of één of meer bedrijfstakken omvattende

sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet."

9 Artikel 5, lid 1, van richtlijn 86/378 bepaalt:

„Onder de in onderstaande bepalingen vastgestelde voorwaarden houdt het beginsel van gelijke behandeling in dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect, door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie, is uitgesloten, in het bijzonder met betrekking tot:

— het toepassingsgebied van de regelingen alsmede de voorwaarden inzake toelating tot de regelingen;

— de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;

[...]"

10 Artikel 6, lid 1, van deze richtlijn luidt:

„Tot de bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, moeten die worden gerekend welke van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect, met name door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinssituatie, uitgaan om:

a) te bepalen welke personen aan een ondernemings- of sectoriële regeling mogen deelnemen;

b) te bepalen of verplicht dan wel vrijwillig aan een dergelijke regeling wordt deelgenomen;

[...]"

Bepalingen van nationaal recht

11 In het Verenigd Koninkrijk is het recht op gelijke beloning van mannen en vrouwen neergelegd in de Equal Pay Act 1970 (wet van 1970 inzake gelijke beloning). Section 1 van deze wet luidt:

„Verplichting tot gelijke behandeling van mannen en vrouwen in dezelfde dienstbetrekking

1. Indien een overeenkomst op grond waarvan een vrouw bij een onderneming in Groot-Brittannië in dienst is, geen gelijkheidsclausule bevat (rechtstreeks of door verwijzing naar een collectieve overeenkomst of op een andere wijze), wordt zij geacht een dergelijk beding te bevatten.

2. Een gelijkheidsclausule is een bepaling die betrekking heeft op de voorwaarden (al dan niet inzake beloning) van de overeenkomst op grond waarvan een vrouw in dienst is (‚overeenkomst van de vrouw') en heeft tot gevolg dat,

[...]

c) wanneer een vrouw arbeid verricht die niet binnen de werkingssfeer van de punten a en b valt en die wat de eisen betreft die (in verschillende opzichten, zoals inspanning, bekwaamheid en besluitvaardigheid) aan haar worden gesteld, gelijkwaardig is aan die van een man in dezelfde dienstbetrekking, en

i) indien (afgezien van de gelijkheidsclausule) een bepaling in de overeenkomst van de vrouw minder gunstig is of wordt dan een vergelijkbare voorwaarde in de overeenkomst op grond waarvan de man in dienst is, deze bepaling in de overeenkomst van de vrouw wordt geacht aldus te zijn gewijzigd dat zij niet minder gunstig is, en

ii) indien op enig ogenblik blijkt dat de overeenkomst van de vrouw (afgezien van de gelijkheidsclausule) niet een bepaling bevat die overeenstemt met een bepaling in de overeenkomst van de man op grond waarvan hij in dienst is, waarbij hem een voordeel wordt verleend, de overeenkomst van de vrouw zal worden geacht deze bepaling te bevatten.

[...]

6. Voor de toepassing van deze bepaling en volgens het hieronder bepaalde

a) wordt onder ‚in dienst' begrepen in dienst op basis van een dienst- of leercontract of een overeenkomst om persoonlijk werk of arbeid te verrichten, en worden aanverwante uitdrukkingen in die zin uitgelegd;

b) [...]

c) moeten twee werkgevers als verbonden ondernemingen worden aangemerkt wanneer de ene onderneming (direct of indirect) controle heeft over de andere of wanneer een derde (direct of indirect) controle heeft over beide ondernemingen, en worden mannen geacht dezelfde dienstbetrekking uit te oefenen als een vrouw wanneer zij in dienst zijn van dezelfde werkgever of van een daarmee verbonden werkgever in dezelfde onderneming of in ondernemingen in Groot-Brittannië die deze onderneming omvatten en waar gemeenschappelijke arbeidsvoorwaarden gelden, hetzij algemeen, hetzij voor werknemers van dezelfde categorie."

12 De Pensions Act 1995 (wet van 1995 inzake ouderdomspensioenen) bevat bepalingen die het Verenigd Koninkrijk volgens de verwijzingsbeschikking heeft vastgesteld om gevolg te geven aan het arrest van het Hof van 17 mei 1990, Barber (C-262/88, Jurispr. blz. I-1889), en verschillende daaropvolgende arresten. Section 62 van deze wet, die volgens section 63(4) ervan in samenhang met section 1 van de Equal Pay Act 1970 moet worden gelezen, bepaalt met name:

„Beginsel van gelijke behandeling

1. Een bedrijfspensioenregeling die niet het beginsel van gelijke behandeling omvat, zal worden geacht dit beginsel te bevatten.

2. Het beginsel van gelijke behandeling heeft betrekking op de voorwaarden waaronder

a) personen bij de regeling worden aangesloten en

b) aangeslotenen bij de regeling worden behandeld.

[...]"

13 De Secretary of State beheert de bedrijfspensioenregeling voor leraren „Teachers' Superannuation Scheme 1988" (hierna: „TSS"), die is vastgesteld bij de Teachers' Superannuation (Consolidation) Regulations 1988 (regeling van 1988 tot coördinatie van de pensioenregeling voor leraren) en de Teachers' Superannuation (Amendment) Regulations 1993 (regeling van 1993 tot wijziging van de regeling inzake de pensioenregeling voor leraren). Volgens deze regeling geven enkel voltijdse of deeltijdse dienstbetrekkingen die op een arbeidsovereenkomst zijn gebaseerd, recht op een pensioen, zodat alleen leraren met een arbeidsovereenkomst zich bij het TSS kunnen aansluiten. Bovendien vallen enkel bepaalde categorieën van instellingen binnen de werkingssfeer van de regeling.

14 Volgens de toelichtingen die de regering van het Verenigd Koninkrijk ter terechtzitting heeft gegeven, is het TSS van toepassing op het personeel van de

openbare onderwijsinstellingen. Deze regeling is uitdrukkelijk uitgebreid tot bepaalde groepen werknemers in het privé-onderwijs, waarbij de werkgever een procedure moet volgen om aan dit fonds te mogen deelnemen.

15 Section 9(1) en (2) van de Sex Discrimination Act 1975 (wet van 1975 inzake discriminatie op grond van geslacht) bepaalt:

„Discriminatie van uitzendkrachten

1. Deze bepaling is van toepassing op arbeid die ten behoeve van een persoon (de opdrachtgever) wordt verricht door natuurlijke personen (uitzendkrachten) die niet in dienst zijn van de opdrachtgever zelf, maar van een derde, die hen aanbrengt op grond van een overeenkomst met de opdrachtgever.

2. Het is voor de opdrachtgever verboden om in het kader van arbeid die onder deze bepaling valt, een vrouwelijke uitzendkracht te discrimineren

a) op het gebied van de voorwaarden waaronder die arbeid mag worden verricht, of

b) door haar niet toe te staan deze arbeid te verrichten of voort te zetten, of

c) door de wijze waarop hij haar toegang verschaft tot voordelen, voorzieningen of diensten, of door haar opzettelijk geen toegang daartoe te verlenen, of

d) door haar enig ander nadeel te berokkenen."

Het hoofdgeding

16 Aanleiding tot het hoofdgeding vormde het ontslag, door de niet-verlenging van de arbeidsovereenkomst, van een aantal door de hogeschool tewerkgestelde, per uur betaalde docenten, waaronder Allonby, en het besluit van de hogeschool om voortaan per uur betaalde docenten enkel nog aan te nemen via ELS, die docenten de mogelijkheid bood zich als zelfstandige in te schrijven voor onderwijsopdrachten aan instellingen voor hoger onderwijs.

17 Allonby was aanvankelijk in dienst van de hogeschool als deeltijds docent kantoortechnologie. Van 1990 tot 1996 werkte zij er op grond van overeenkomsten van telkens één jaar, waarbij haar loon, betaald per uur, afhing van het niveau waarop zij les gaf.

18 Rond 1996 werden de financiële verplichtingen van de hogeschool steeds zwaarder, wegens wetswijzigingen die deeltijdse docenten recht gaven op dezelfde of gelijkwaardige voordelen als voltijdse docenten, met name wat het ouderdomspensioen betreft. De hogeschool stelde 341 deeltijdse docenten te werk. Om de algemene kosten te drukken werd besloten om hun arbeidsovereenkomsten te

beëindigen of niet te verlengen, en hen als externe arbeidskrachten in te zetten. De arbeidsovereenkomst van Allonby werd aldus, met ingang van 29 augustus 1996, beëindigd en er werd haar nieuw werk aangeboden via ELS.

19 ELS trad op als uitzendbureau en beschikte over een databank van docenten. Hogescholen konden voor uitzendkrachten bij haar terecht, en desgewenst de naam van de betrokken docent opgeven. Allonby en anderen die zich in een vergelijkbare situatie bevonden, moesten zich inschrijven bij ELS om nog verder als deeltijds docent te kunnen werken, en werden dus zelfstandige. Hun loon was een gedeelte van het tussen ELS en de hogeschool overeengekomen honorarium. Hun inkomen daalde en zij verloren een aantal voordelen die zij als werknemer genoten, zoals ziekte-uitkeringen en loopbaanontwikkeling. ELS behoort niet tot de bij het TSS aangesloten werkgevers.

20 Van de 341 deeltijdse, per uur betaalde, docenten die de hogeschool in 1996 had ontslagen, waren er 110 mannen en 231 vrouwen. De verhouding mannen-vrouwen bij de voltijdse docenten in loondienst van de hogeschool, evolueerde van 74-40 in 1994-1995 naar 55-50 in 1995-1996.

21 In de databank van ELS zaten bijna evenveel mannen als vrouwen, namelijk 18 050 mannen tegenover 19 909 vrouwen volgens de meest recente telling waarover de in eerste aanleg oordelende rechtbank in het hoofdgeding beschikte.

22 Ondersteund door haar vakbond, en, in de beroepsprocedure, door de Equal Opportunities Commission (Commissie voor gelijke behandeling), spande Allonby een proces aan tegen de hogeschool. Zij vorderde een afvloeiingspremie en schadevergoeding wegens onrechtmatig ontslag en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten gevolge van dit ontslag.

23 Bovendien stelde Allonby een aantal beroepen in op grond dat zij, als uitzendkracht, in strijd met section 9 van de Sex Discrimination Act 1975 door de hogeschool was gediscrimineerd, dat ELS wettelijk verplicht was haar — pro rata — hetzelfde loon te betalen als aan een mannelijke voltijdse docent aan de hogeschool, en dat de staat, vertegenwoordigd door de Secretary of State, onwettig handelde door haar als zelfstandige de toegang tot het TSS te ontzeggen. Deze beroepen kunnen precedentwerking hebben voor personen in een vergelijkbare situatie.

24 Over de aanspraak op een afvloeiingspremie is een schikking getroffen.

25 In juli 1997 oordeelde het Employment Tribunal (Verenigd Koninkrijk) om te beginnen dat Allonby niet gerechtigd was om een voltijds door de hogeschool tewerkgestelde mannelijke docent als referentiepersoon te gebruiken. In april 1998 oordeelde ditzelfde Tribunal dat het ontslag door de hogeschool weliswaar onrechtmatig was, maar geen aanleiding kon geven tot een vergoeding, en een indirecte discriminatie op grond van geslacht vormde, maar gerechtvaardigd was. Voorts verklaarde het de vordering tegen de hogeschool wegens schending van section 9 van de Sex Discrimination Act 1975, alsmede de vorderingen tegen ELS en de Secretary of State ongegrond. Deze beslissingen werden in maart 2000 bevestigd door het Employment Appeal Tribunal (Verenigd Koninkrijk), dat evenwel verlof gaf om op al deze punten beroep in te stellen.

26 Luidens de eerste twee middelen die voor de verwijzende rechter zijn aangevoerd, vormt het ontslag van Allonby door de hogeschool een indirecte discriminatie op grond van geslacht, en heeft de hogeschool Allonby vervolgens gediscrimineerd op grond van geslacht door haar als uitzendkracht de voordelen te ontzeggen die docenten in loondienst genieten. Deze twee middelen zijn voor heroverweging naar het Employment Tribunal terugverwezen.

27 Wat de andere middelen betreft, heeft de verwijzende rechter het volgende vastgesteld.

28 Tegen ELS voert Allonby aan dat zij, op grond van artikel 141 EG, voor haar werk op de hogeschool pro rata hetzelfde loon moet ontvangen als een mannelijke docent in dienst van de hogeschool die gelijkwaardig werk verricht. Zij vordert de veroordeling van ELS tot betaling van dit loon, op basis van een vergelijking tussen haar situatie en die van een welbepaalde docent, namelijk R. Johnson.

29 Volgens de verwijzende rechter zijn, ter beoordeling van deze aanspraak op gelijke beloning, de volgende feitelijke omstandigheden relevant:

— Allonby en Johnson vervullen in de hogeschool, zij het niet steeds op dezelfde plaats, onderwijsopdrachten die bij veronderstelling gelijkwaardig zijn.

— Johnson wordt door de hogeschool als docent tewerkgesteld en ontvangt een door de hogeschool vastgesteld loon.

— Allonby werkt als zelfstandige voor ELS. Zij vervult, in opdracht van ELS, tijdelijke leeropdrachten op de hogeschool of bij andere instellingen. Zij heeft geen overeenkomst met de hogeschool.

— De hogeschool komt met ELS het honorarium overeen dat zij voor elke docent zal betalen. ELS komt met Allonby het honorarium overeen dat zij voor haar leeropdrachten zal ontvangen en stelt de arbeidsvoorwaarden voor

haar docenten vast. De hogeschool heeft op dit of op andere gebieden geen rechtstreekse controle over ELS.

— Er werken zowel mannen als vrouwen voor de hogeschool en ELS.

30 Tegenover ELS, de hogeschool en de Secretary of State voert Allonby aan dat zij recht heeft op aansluiting bij het TSS. Zij maakt aanspraak op dit recht op grond van een vergelijking tussen haar eigen situatie en die van een mannelijke docent in dienst van de hogeschool, of — nu deze pensioenregeling bij wet is vastgesteld — zonder een dergelijke vergelijking, op grond van het statistische bewijs dat van de leraren die voor het overige voor aansluiting bij deze pensioenregeling in aanmerking komen, een aanzienlijk kleiner percentage vrouwen dan mannen aan het daartoe gestelde vereiste van tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst kan voldoen. In het hoofdgeding is nog geen uitspraak gedaan over de vraag of een dergelijk bewijs en/of een objectieve rechtvaardigingsgrond voorligt. Niettemin wil de verwijzende rechter, om proceseconomische redenen, eerst vragen aan het Hof voorleggen en vervolgens, indien het antwoord daartoe aanleiding geeft, de concrete feiten vaststellen.

31 Volgens de verwijzende rechter zijn, ter beoordeling van de aanspraak op toegang tot het TSS, de volgende feitelijke omstandigheden relevant:

— Deze pensioenregeling is vastgesteld door de Secretary of State, op grond van zijn wettelijke bevoegdheid.

— Aansluiting bij het TSS is enkel mogelijk voor werknemers in dienstbetrekking die als leraar werken aan een onderwijsinstelling van een bepaalde categorie. De hogeschool behoort tot een van deze categorieën.

— Zelfstandigen kunnen zich niet bij deze pensioenregeling aansluiten.

— Op grond van het TSS worden ouderdomspensioenen en andere uitkeringen verstrekt die voornamelijk in verhouding staan tot de duur van de tewerkstelling van de aangeslotene en het „referentieloon" verdiend tijdens een dienstbetrekking die onder deze pensioenregeling valt; deze dienstbetrekking hoeft niet steeds dezelfde te zijn geweest, maar moet wel binnen de voor deelneming aan het TSS in aanmerking komende instellingen zijn uitgeoefend.

— De lonen die bepalend zijn voor de uitkeringen van het TSS, kunnen van werkgever tot werkgever verschillen.

— De op grond van het TSS uitbetaalde vergoedingen worden gefinancierd uit de bijdragen van de aangeslotenen en hun werkgevers.

— Geen van de docenten die voor ELS werkt, is als werknemer in dienst. Bijgevolg komt geen van hen in aanmerking voor aansluiting bij het TSS.

32 Blijkens de door de regering van het Verenigd Koninkrijk gegeven toelichtingen, kan ELS aan het TSS deelnemen voor leraren die bij haar in dienst zijn.

De prejudiciële vragen

33 Volgens de Court of Appeal moet in de eerste plaats worden bepaald of twee personen die, weliswaar op grond van overeenkomsten met verschillende werkgevers, in dezelfde dienst of instelling werken, eenzelfde functie vervullen in de zin van artikel 141 EG, althans indien het werk wordt verricht ten bate van de werkgever waartoe deze dienst of instelling behoort. Volgens de verwijzende rechter is enkel in geval van een negatief antwoord op deze vraag, section 1(6) van de Equal Pay Act 1970 niet in strijd met voormelde verdragsbepaling.

34 Vaststaat, enerzijds, dat de overeenkomst van Allonby die in het hoofdgeding aan de orde is, met ELS is gesloten en niet met de hogeschool, en anderzijds, dat deze vennootschap en de hogeschool geen verbonden ondernemingen zijn in de zin van section 1(6)(c) van de Equal Pay Act 1970. Johnson is dus niet „in dienst van dezelfde werkgever [...] in dezelfde onderneming" in de zin van deze bepaling. Hij is, weliswaar binnen dezelfde instelling, in dienst van de hogeschool.

35 Volgens de Court of Appeal kan, gelet op de formulering van section 1(6) van de Equal Pay Act 1970, de uitdrukking „dezelfde dienstbetrekking" in section 1(2)(c) van deze wet eventueel aldus worden uitgelegd, dat zij eveneens het werk in dezelfde dienst of dezelfde instelling betreft. De oorspronkelijke versie van de wet staat echter aan een dergelijke uitlegging in de weg. Allonby dient zich derhalve te baseren op het gemeenschapsrecht, hetzij als hulpinstrument bij de uitlegging van de Equal Pay Act 1970, hetzij als rechtsbron met rechtstreekse werking.

36 Volgens de verwijzende rechter lijdt het geen twijfel dat een eventuele vergelijking tussen de situatie van Allonby en die van Johnson, talrijke ongelijkheden aan het licht zal brengen: Johnson is beschermd tegen onrechtmatig ontslag en afvloeiingen, en zij niet; hij heeft recht op ziekte-uitkeringen en zij niet. Allonby stelt niet

dat het recht op gelijke behandeling met Johnson geldt buiten de gevallen waarin ELS haar werk bezorgt op de hogeschool. Maar als haar betoog voor de door haar bedoelde gevallen wordt aanvaard, zal het ook slagen — of minstens kunnen slagen — met betrekking tot andere instellingen die via ELS gebruik maken van haar diensten.

37 In de tweede plaats vraagt de Court of Appeal zich af of Allonby op grond van artikel 141 EG toegang kan krijgen tot het TSS. Dienaangaande zet de verwijzende rechter uiteen dat, aangezien Allonby met ELS slechts een overeenkomst voor dienstverlening heeft gesloten, zij in het kader van haar betrekking bij deze vennootschap geen toegang heeft tot deze pensioenregeling.

38 De verwijzende rechter stelt vast dat, indien Allonby de heer Johnson als referentiepunt kan gebruiken, haar vordering op dit punt in beginsel moet worden toegewezen, en dat zij hoe dan ook stelt dat zij recht heeft op gelijke behandeling zonder een mannelijk referentiepunt te hoeven aanvoeren. Allonby beroept zich op het oordeel van het Employment Appeal Tribunal — dat de verwijzende rechter correct acht — dat, anders dan het Employment Tribunal heeft beslist, de overeenkomst tussen haar en ELS ingevolge section 1(6)(a) van de Equal Pay Act 1970 voor de toepassing van de bedrijfspensioenregeling als een arbeidsovereenkomst dient te worden beschouwd.

39 In deze omstandigheden heeft de Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof de volgende prejudiciële vragen te stellen:

„1) Heeft artikel 141 EG rechtstreekse werking, zodat een vrouw in de omstandigheden van het onderhavige geval dezelfde beloning als die van een man kan vorderen?

2) Heeft artikel 141 EG rechtstreekse werking, zodat Allonby aanspraak kan maken op aansluiting bij de pensioenregeling a) op grond van een vergelijking tussen haarzelf en Johnson, of b) op grond van het statistische bewijs dat van de leraren die aan de andere voorwaarden voor aansluiting bij de regeling voldoen, een aanzienlijk kleiner percentage vrouwen dan mannen aan het vereiste van tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst kan voldoen, en op grond van het bewijs dat dit vereiste niet objectief gerechtvaardigd is?"

40 Ter terechtzitting van 28 januari 2003 heeft Allonby het Hof laten weten dat zij en de hogeschool over de naar het Employment Tribunal terugverwezen vorderingen een schikking hebben getroffen. Deze hield de betaling in van een schadevergoeding zonder erkenning van aansprakelijkheid.

De eerste vraag

41 De verwijzende rechter heeft de eerste vraag gesteld om uitspraak te kunnen doen over Allonby's aanspraak om van ELS dezelfde beloning te ontvangen als een mannelijke docent in dienst van de hogeschool.

42 Met deze vraag wenst hij derhalve te vernemen of artikel 141, lid 1, EG in omstandigheden als die van het hoofdgeding aldus moet worden uitgelegd, dat een vrouw wier arbeidsovereenkomst met een onderneming niet is verlengd, en die meteen door een andere onderneming ter beschikking wordt gesteld van haar vorige werkgever om hetzelfde werk te verrichten, zich tegenover de als tussenpersoon handelende onderneming kan beroepen op het beginsel van gelijke beloning, onder verwijzing naar de beloning die een man in dienst van haar vorige werkgever voor gelijke of gelijkwaardige arbeid ontvangt.

43 Om te beginnen zij eraan herinnerd dat enkel werknemers in de zin van artikel 141, lid 1, EG een beroep kunnen doen op deze bepaling.

44 Maar zelfs gesteld dat aan deze voorwaarde is voldaan, kan de eerste vraag niet bevestigend worden beantwoord.

45 Weliswaar wijst niets in de bewoordingen van artikel 141, lid 1, EG erop dat deze bepaling enkel geldt in situaties waarin mannen en vrouwen voor eenzelfde werkgever werken. Op het in dit artikel vervatte beginsel kan voor de nationale rechterlijke instanties onder meer een beroep worden gedaan bij discriminaties die rechtstreeks hun oorsprong vinden in wettelijke bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten, en wanneer de arbeid in eenzelfde — particuliere of openbare — instelling of dienst wordt verricht (zie met name arresten van 8 april 1976, Defrenne II, 43/75, Jurispr. blz. 455, punt 40, en 17 september 2002, Lawrence e.a., C-320/00, Jurispr. blz. I-7325, punt 17).

46 Wanneer evenwel de vastgestelde verschillen in beloning van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, niet zijn toe te schrijven aan één bron, ontbreekt een entiteit die verantwoordelijk is voor de ongelijkheid en die de gelijke behandeling zou kunnen herstellen. Een dergelijke situatie valt niet onder artikel 141, lid 1, EG, zodat de arbeid en de beloning van die werknemers niet op grond van deze bepaling kunnen worden vergeleken (arrest Lawrence e.a., reeds aangehaald, punt 18).

47 Blijkens de verwijzingsbeschikking ontvangt de door Allonby bedoelde mannelijke werknemer een door de hogeschool vastgesteld loon, terwijl ELS met Allonby het honorarium is overeengekomen dat zij voor elke leeropdracht zal ontvangen.

48 Dat het bedrag van het honorarium van Allonby wordt beïnvloed door de som die de hogeschool aan ELS betaalt, toont op zich niet aan dat de hogeschool en ELS éénzelfde bron vormen waartoe de vastgestelde verschillen in beloning van Allonby en de mannelijke werknemer in loondienst van de hogeschool kunnen worden teruggevoerd.

49 Bovendien blijkt uit de verwijzingsbeschikking dat ELS en de hogeschool geen verbonden werkgevers zijn als bedoeld in section 1(6)(c) van de Equal Pay Act 1970.

50 Op de eerste vraag moet dus worden geantwoord dat in omstandigheden als die van het hoofdgeding artikel 141, lid 1, EG aldus moet worden uitgelegd, dat een vrouw wier arbeidsovereenkomst met een onderneming niet is verlengd, en die meteen door een andere onderneming ter beschikking wordt gesteld van haar vorige werkgever om hetzelfde werk te verrichten, zich niet tegenover de als tussenpersoon handelende onderneming op het beginsel van gelijke beloning kan beroepen onder verwijzing naar de beloning die een man in dienst van haar vorige werkgever voor gelijke of gelijkwaardige arbeid ontvangt.

De tweede vraag

51 De tweede vraag, die verschillende onderdelen omvat, betreft de aansluiting bij het TSS.

52 Om te beginnen zij eraan herinnerd, dat volgens vaste rechtspraak een pensioenregeling als het TSS, die voornamelijk afhankelijk is van de door de betrokkene vervulde dienstbetrekking, deel uitmaakt van de door deze ontvangen beloning en

onder artikel 141 EG valt (zie met name, in die zin, arresten van 13 mei 1986, Bilka, 170/84, Jurispr. blz. 1607, punt 22; 17 mei 1990, Barber, C-262/88, Jurispr. blz. I-1889, punt 28; 28 september 1994, Beune, C-7/93, Jurispr. blz. I-4471, punt 46, en 10 februari 2000, Deutsche Telekom, C-234/96 en C-235/96, Jurispr. blz. I-799, punt 32).

53 Bovendien valt niet alleen het recht op uitkeringen krachtens een bedrijfspensioenregeling binnen de werkingssfeer van artikel 141 EG, maar ook het recht op aansluiting bij deze regeling (zie met name in die zin arrest van 28 september 1994, Fisscher, C-128/93, Jurispr. blz. I-4583, punt 12).

De tweede vraag, sub a

54 De tweede vraag, sub a, is erop gericht te vernemen of artikel 141, lid 1, EG aldus moet worden uitgelegd, dat een vrouw in een situatie als die van het hoofdgeding zich tegenover de als tussenpersoon handelende onderneming en/of haar vorige werkgever kan beroepen op het beginsel van gelijke beloning om toegang te krijgen tot een door de overheid vastgestelde bedrijfspensioenregeling voor leraren waarbij enkel leraren met een arbeidsovereenkomst zich kunnen aansluiten, onder verwijzing naar de beloning — met inbegrip van een dergelijk recht op aansluiting — die een man in dienst van haar vorige werkgever voor gelijke of gelijkwaardige arbeid ontvangt.

55 Wat de verhouding tussen Allonby en ELS betreft, geldt dezelfde redenering als voor de eerste vraag.

56 Wat de verhouding met de hogeschool betreft, moet worden vastgesteld dat, aangezien Allonby en de hogeschool tijdens de procedure voor het Hof een schikking hebben getroffen, niet langer de vraag rijst of het ontslag van Allonby een indirecte discriminatie op grond van geslacht vormt, en evenmin of zij eventueel op grond van artikel 141, lid 1, EG nog bepaalde looneisen tegen de hogeschool kan doen gelden.

57 Op de tweede vraag, sub a, moet derhalve worden geantwoord dat artikel 141, lid 1, EG aldus moet worden uitgelegd, dat een vrouw in een situatie als die van het hoofdgeding zich niet kan beroepen op het beginsel van gelijke beloning om toegang te krijgen tot een door de overheid vastgestelde bedrijfspensioenregeling voor leraren waarbij enkel leraren met een arbeidsovereenkomst zich kunnen aansluiten, onder verwijzing naar de beloning — met inbegrip van een dergelijk recht op aansluiting — die een man in dienst van haar vorige werkgever voor gelijke of gelijkwaardige arbeid ontvangt.

De tweede vraag, sub b

58 De tweede vraag, sub b, betreft enerzijds de staat, die door de Secretary of State is vertegenwoordigd, en anderzijds de als tussenpersoon handelende onderneming, namelijk ELS.

59 Zij is erop gericht te vernemen of de toepasselijke bepalingen discriminatoir zijn.

De tweede vraag, sub b, eerste onderdeel

60 Wat de staat betreft, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de regel die het recht op aansluiting bij een door de overheid vastgestelde pensioenregeling voor leraren afhankelijk stelt van tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst, buiten toepassing moet blijven indien is aangetoond dat van de leraren die aan de andere voorwaarden voor aansluiting bij de regeling voldoen, een aanzienlijk kleiner percentage vrouwen dan mannen aan voormeld vereiste kan voldoen, en dat dit vereiste niet objectief gerechtvaardigd is.

61 De beantwoording van deze vraag vergt, in de eerste plaats, een uitlegging van het begrip „werknemer" in de zin van artikel 141, lid 1, EG, in de tweede plaats, een afbakening van de groep van personen die voor vergelijking in aanmerking komen, en in de derde plaats een onderzoek van de gevolgen van een eventuele onverenigbaarheid van de betrokken voorwaarde met bovengenoemde bepaling.

— Het begrip „werknemer" in de zin van artikel 141, lid 1, EG

62 Het uitgangspunt van artikel 141, lid 1, EG is het vergelijkbare karakter van de arbeidsprestaties van werknemers van het ene en van het andere geslacht (zie in die zin arrest van 15 juni 1978, Defrenne III, 149/77, Jurispr. blz. 1365, punt 22). Derhalve komen alleen vrouwen en mannen die werknemer zijn in de zin van artikel 141, lid 1, EG, in aanmerking voor de in deze bepaling bedoelde vergelijking.

63 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat het begrip werknemer in het gemeenschapsrecht geen eenduidig begrip is, maar varieert naar gelang van het beschouwde gebied (arrest van 12 mei 1998, Martínez Sala, C-85/96, Jurispr. blz. I-2691, punt 31).

64 De term „werknemer" in de zin van artikel 141, lid 1, EG, is niet uitdrukkelijk omschreven in het EG-Verdrag. Bij de bepaling van de betekenis ervan moet derhalve te rade worden gegaan met de algemeen erkende uitleggingsbeginselen, rekening houdend met de context van deze term en met de doelstellingen van het Verdrag.

65 Volgens artikel 2 EG heeft de Gemeenschap onder meer tot taak de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen. Artikel 141, lid 1, EG van het Verdrag is een specifieke uitdrukking van het beginsel van gelijkheid tussen mannen en vrouwen, dat een door het gemeenschapsrecht beschermd grondrecht is (zie in die zin arrest van 10 februari 2000, Deutsche Post, C-270/97 en C-271/97, Jurispr. blz. I-929, punt 57). Zoals het Hof reeds in zijn hierboven aangehaalde arrest Defrenne II (punt 12) heeft vastgesteld, behoort het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers tot de grondslagen van de Gemeenschap.

66 De term „werknemer" als bedoeld in artikel 141, lid 1, EG, kan dus niet worden gedefinieerd op grond van de wetgevingen van de lidstaten, maar heeft een communautaire draagwijdte. Bovendien kan hij niet strikt worden uitgelegd.

67 Als een werknemer in de zin van deze bepaling moet worden aangemerkt, iemand die gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt (zie, betreffende het vrije verkeer van werknemers, met name arrest van 3 juli 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Jurispr. blz. 2121, punt 17, en arrest Martínez Sala, reeds aangehaald, punt 32).

68 Volgens artikel 141, lid 2, eerste alinea, EG, moet onder „beloning" in de zin van dit artikel worden verstaan, het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn

dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt. Blijkens deze omschrijving hebben de auteurs van het Verdrag de zelfstandige dienstverrichter, die niet ondergeschikt is aan de dienstontvanger, niet tot de „werknemers" in de zin van artikel 141, lid 1, EG willen rekenen (zie eveneens, in het kader van het vrije verkeer van werknemers, arrest van 8 juni 1999, Meeusen, C-337/97, Jurispr. blz. I-3289, punt 15).

69 De vraag of van een dergelijk ondergeschikt verband sprake is, moet van geval tot geval worden beantwoord, op grond van alle elementen en omstandigheden die de verhoudingen tussen de partijen kenmerken.

70 Wanneer een persoon een werknemer is in de zin van artikel 141, lid 1, EG, is de aard van de rechtsbetrekking tussen hem en de andere partij in de arbeidsverhouding irrelevant voor de toepassing van dit artikel (zie, in het kader van het vrije verkeer van werknemers, arresten van 31 mei 1989, Bettray, 344/87, Jurispr. blz. 1621, punt 16, en 26 februari 1992, Raulin, C-357/89, Jurispr. blz. I-1027, punt 10).

71 Een persoon die naar nationaal recht formeel gezien een zelfstandige is, moet niettemin als een werknemer in de zin van artikel 141, lid 1, EG worden aangemerkt indien zijn zelfstandigheid slechts fictief is en dus een arbeidsverhouding in de zin van deze bepaling verhult.

72 Wat docenten betreft die in opdracht van een als tussenpersoon handelende onderneming een leeropdracht bij een hogeschool dienen te vervullen, moet met name worden onderzocht in hoeverre hun vrijheid om hun tijdschema en de

plaats en de inhoud van hun werk te bepalen aan banden is gelegd. Dat zij niet verplicht zijn om een leeropdracht te aanvaarden, is in dit verband irrelevant (zie in die zin, betreffende het vrije verkeer van werknemers, arrest Raulin, reeds aangehaald, punten 9 en 10).

— De groep van personen die voor vergelijking in aanmerking komen

73 Wanneer de verenigbaarheid van een regeling met de vereisten van artikel 141, lid 1, EG moet worden onderzocht, wordt de groep van personen die voor vergelijking in aanmerking komen, in beginsel door de werkingssfeer van deze regeling bepaald.

74 Zo heeft het Hof met betrekking tot bedrijfspensioenregelingen die uitsluitend op de betrokken onderneming van toepassing zijn, geoordeeld dat een werknemer niet met een beroep op artikel 119 EG-Verdrag (de artikelen 117 tot en met 120 EG-Verdrag zijn vervangen door de artikelen 136 EG tot en met 143 EG) de beloning kan eisen waarop hij recht zou kunnen hebben indien hij tot het andere geslacht behoorde, wanneer in de betrokken onderneming, op dat moment of in het verleden, geen enkele werknemer van het andere geslacht werkzaam is die vergelijkbaar werk verricht of heeft verricht (arrest van 28 september 1994, Coloroll Pension Trustees, C-200/91, Jurispr. blz. I-4389, punt 103). Bij de beoordeling van een nationale wettelijke regeling heeft het Hof daarentegen in zijn arrest van 13 juli 1989, Rinner-Kühn (171/88, Jurispr. blz. 2743, punt 11) zijn redenering op statistische gegevens over het aantal mannelijke en vrouwelijke werknemers op nationaal niveau gebaseerd.

75 Om te bewijzen dat het bij overheidsregeling vastgestelde vereiste van tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst, waarvan de aansluiting bij het

TSS afhankelijk is gesteld, vrouwen onrechtstreeks discrimineert en dus in strijd is met het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers, kan een werkneemster zich beroepen op statistieken waaruit blijkt dat, van de leraren die werknemers zijn in de zin van artikel 141, lid 1, EG en aan alle voorwaarden voor aansluiting bij de pensioenregeling voldoen, behalve aan de voorwaarde van tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van het nationale recht, een veel groter percentage vrouw is dan man.

76 Indien dit het geval is, moet de verschillende behandeling inzake aansluiting bij de betrokken pensioenregeling objectief gerechtvaardigd zijn. In dit verband kan de formele kwalificatie als zelfstandige naar nationaal recht niet als rechtvaardiging gelden.

— Rechtsgevolgen

77 Indien blijkt dat het voor aansluiting bij een pensioenregeling gestelde vereiste van tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst onverenigbaar is met artikel 141, lid 1, EG, mag de betrokken clausule wegens de voorrang van het gemeenschapsrecht niet worden toegepast (zie in die zin arrest van 9 maart 1978, Simmenthal, 106/77, Jurispr. blz. 629, punt 24).

78 Gelet op de opmerkingen van de regering van het Verenigd Koninkrijk ter terechtzitting van 28 januari 2003, moet hieraan worden toegevoegd dat volgens artikel 6, lid 1, sub b, van richtlijn 86/378, dat de draagwijdte van artikel 141 EG voor werknemers in loondienst preciseert, bij de vaststelling of verplicht dan wel vrijwillig aan een bedrijfsregeling wordt deelgenomen, evenmin mag worden gediscrimineerd op grond van geslacht.

79 Gelet op wat voorafgaat, moet op de tweede vraag, sub b, eerste onderdeel, worden geantwoord dat, bij ontbreken van enige objectieve rechtvaardiging, het bij overheidsregeling vastgestelde vereiste van tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst, waarvan de aansluiting bij een pensioenregeling voor leraren afhankelijk is gesteld, niet geldt indien is aangetoond dat van de leraren die werknemers zijn in de zin van artikel 141, lid 1, EG en aan alle andere voorwaarden voor aansluiting bij de regeling voldoen, een aanzienlijk kleiner percentage vrouwen dan mannen aan voormeld vereiste kan voldoen. Een persoon die naar nationaal recht formeel gezien een zelfstandige is, moet niettemin als een werknemer in de zin van deze bepaling worden aangemerkt indien zijn zelfstandigheid slechts fictief is.

Tweede vraag, sub b, tweede onderdeel

80 Wat ELS betreft, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of voor de toepasselijkheid van artikel 141, lid 1, EG op een onderneming vereist is dat de betrokken werknemer kan worden vergeleken met een werknemer van het andere geslacht die bij dezelfde werkgever in dienst is of is geweest en die een hogere beloning heeft ontvangen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, zodat een vrouw zich niet kan baseren op statistieken om op grond van deze bepaling aanspraak te maken op aansluiting bij een door de overheid vastgestelde pensioenregeling.

81 Dienaangaande moet worden vastgesteld, dat een vrouw op basis van statistieken mag bewijzen dat een clausule in een overheidsregeling vrouwelijke werknemers discrimineert en dus in strijd is met artikel 141, lid 1, EG. Indien deze bepaling niet geldt, heeft dit niet alleen bindende gevolgen voor de overheids- of sociale instanties, maar ook voor de betrokken werkgever.

82 Indien een werkgever bijvoorbeeld enkel werknemers met een normale arbeidstijd van ten hoogste 10 uren per week of 45 uren per maand in dienst heeft en, ongeacht het geslacht van de werknemer, bij ziekte geen loon uitbetaalt, omdat hem die mogelijkheid wordt geboden door een wet die vrouwen indirect discrimineert, zoals de wet die in voormelde zaak Rinner-Kühn aan de orde was, kunnen vrouwelijke werknemers zich toch tegenover hun werkgever op artikel 141, lid 1, EG beroepen om de rechten te doen gelden die de nationale wetgeving verleent aan werknemers waarvan de normale arbeidstijd langer is, en de discriminatoire clausule buiten werking te doen stellen.

83 In een dergelijk geval is de wetgever de enige bron van het verschil in behandeling als bedoeld in punt 18 van arrest Lawrence e.a., reeds aangehaald.

84 Op de tweede vraag, sub b, tweede onderdeel, moet derhalve worden geantwoord dat artikel 141, lid 1, EG aldus moet worden uitgelegd dat, wanneer het gaat om een overheidsregeling, voor de toepasselijkheid van deze bepaling op een onderneming niet vereist is dat de betrokken werknemer kan worden vergeleken met een werknemer van het andere geslacht die bij dezelfde werkgever in dienst is of is geweest en die een hogere beloning heeft ontvangen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

Kosten

85 De kosten door de regering van het Verenigd Koninkrijk, de Duitse regering en de Commissie wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, komen niet voor vergoeding in aanmerking. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de door de Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) bij beschikking van 22 juni 2001 gestelde vragen, verklaart voor recht:

1) In omstandigheden als die van het hoofdgeding moet artikel 141, lid 1, EG aldus worden uitgelegd dat een vrouw wier arbeidsovereenkomst met een onderneming niet is verlengd, en die meteen door een andere onderneming ter beschikking wordt gesteld van haar vorige werkgever om hetzelfde werk te verrichten, zich niet tegenover de als tussenpersoon handelende onderneming op het beginsel van gelijke beloning kan beroepen onder verwijzing naar de beloning die een man in dienst van haar vorige werkgever voor gelijke of gelijkwaardige arbeid ontvangt.

2) Artikel 141, lid 1, EG moet aldus worden uitgelegd, dat een vrouw in een situatie als die van het hoofdgeding zich niet kan beroepen op het beginsel van gelijke beloning om toegang te krijgen tot een door de overheid vastgestelde bedrijfspensioenregeling voor leraren waarbij enkel leraren met een arbeidsovereenkomst zich kunnen aansluiten, onder verwijzing naar de beloning — met inbegrip van een dergelijk recht op aansluiting — die een man in dienst van haar vorige werkgever voor gelijke of gelijkwaardige arbeid ontvangt.

3) Bij ontbreken van enige objectieve rechtvaardiging, geldt het bij overheidsregeling vastgestelde vereiste van tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst, waarvan de aansluiting bij een pensioenregeling voor leraren afhankelijk is gesteld, niet indien is aangetoond dat van de leraren die werknemers zijn in de zin van artikel 141, lid 1, EG en aan alle andere voorwaarden voor aansluiting bij de regeling voldoen, een aanzienlijk kleiner percentage vrouwen dan mannen aan voormeld vereiste kan voldoen. Een persoon die naar nationaal recht formeel gezien een zelfstandige is, moet niettemin als een werknemer in de zin van deze bepaling worden aangemerkt indien zijn zelfstandigheid slechts fictief is.

4) Artikel 141, lid 1, EG moet aldus worden uitgelegd dat, wanneer het gaat om een overheidsregeling, voor de toepasselijkheid van deze bepaling op een onderneming niet vereist is dat de betrokken werknemer kan worden vergeleken met een werknemer van het andere geslacht die bij dezelfde werkgever in dienst is of is geweest en die een hogere beloning heeft ontvangen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

Skouris Jann Timmermans

Gulmann Cunha Rodrigues La Pergola

Puissochet Schintgen Macken

Colneric von Bahr

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 13 januari 2004.

De griffier

R. Grass

De president

V. Skouris