DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling)
17. juni 1998 *

I sag C-243/95,

angående en anmodning, som Labour Court (Irland) i medfør af EF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

Kathleen Hill,

Ann Stapleton

mod

The Revenue Commissioners,

Department of Finance,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19),

har

* Processprog: engelsk.

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, H. Ragnemalm, og dommerne R. Schintgen, G. F. Mancini, J. L. Murray (refererende dommer) og G. Hirsch,

generaladvokat: A. La Pergola
justitssekretær: fuldmægtig L. Hewlett,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— Kathleen Hill og Ann Stapleton ved solicitor Mary Redmond, bistået af James O'Reilly, SC

— The Revenue Commissioners og Department of Finance ved Chief State Solicitor Michael A. Buckley, bistået af Mary Finlay, SC, og Finola Flanagan, Office of the Attorney General, som befuldmægtigede

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved Marie Wolfcarius og Christopher Docksey, Kommissionens Juridiske Tjeneste, som befuldmægtigede,

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at der i retsmødet den 10. december 1996 er afgivet mundtlige indlæg af Kathleen Hill og Ann Stapleton ved Mary Redmond, bistået af James O'Reilly, af The Revenue Commissioners og Department of Finance ved Mary Finlay, af Det Forenede Kongeriges regering ved Lindsey Nicoll, Treasury Solicitor's Department, som befuldmægtiget, bistået af barrister Clive Lewis, og af Kommissionen ved Marie Wolfcarius og Christopher Docksey,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 20. februar 1997,

afsagt følgende

Dom

1 Ved kendelse af 5. april 1995, indgået til Domstolen den 12. juli 1995, har Labour Court i medfør af EF-traktatens artikel 177 forelagt tre præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19, herefter »direktivet«).

2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag anlagt af Kathleen Hill og Ann Stapleton, som tidligere var ansat i henhold til jobdelingskontrakter (»job-sharing«), mod Revenue Commissioners og Department of Finance i anledning af sidstnævntes afgørelse om, ved sagsøgernes overgang til fuldtidsbeskæftigelse, at indplacere dem på et lavere løntrin på skalaen for fuldtidsbeskæftigede end det løntrin for personale ansat efter jobdelingsordningen, hvorpå de tidligere var indplaceret.

3 I EF-traktatens artikel 119 fastslås princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde. I bestemmelsens stk. 2 præciseres det, at »ved løn forstås i denne artikel den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier«.

4 I direktivets artikel 1 henvises til ligelønsprincippet, som »indebærer, at for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår«.

5 Jobdelingsordningen blev indført i Irland i 1984 ved en regeringsbeslutning, først og fremmest som en beskæftigelsesfremmende foranstaltning.

6 Ordningen, som blev indført ved cirkulære 3/84, indebar, at to ansatte delte en fuldtidsstilling, således at de hver modtog en halv løn, ligesom udgifterne til stillingen for forvaltningens vedkommende forblev uændrede. Medarbejdere, der var ansat på fuld tid, kunne frivilligt tilsluttes ordningen med ret til at vende tilbage til en fuldtidsstilling efter jobdelingsperiodens udløb, såfremt en passende ledig stilling var til rådighed. Medarbejdere, der blev ansat efter jobdelingsordningen i 1986 og 1987, var berettigede til ansættelse i fuldtidsstillinger senest to år efter ansættelsen, ligeledes under den forudsætning, at der var egnede ledige stillinger til rådighed. Medarbejdere, som valgte at tilslutte sig jobdelingsordningen, skulle skriftligt forpligte sig til ikke at udøve anden erhvervsmæssig beskæftigelse. Ordningen blev ændret i 1988, således at personer ansat på jobdelingsbasis efter dette tidspunkt er midlertidigt ansatte uden krav på at opnå fuldtidsbeskæftigelse.

7 Cirkulære 3/84 indeholdt følgende bestemmelse: »For hver lønklasse, der omfatter jobdelingsordninger, beregnes lønnen til ansatte efter denne ordning efter en lønskala, hvis enkelte trin svarer til 50% af det tilsvarende trin, der finder anvendelse for fuldtidsbeskæftigede. Oprykning til et højere løntrin finder sted årligt, såfremt den pågældendes tjenstlige indsats er tilfredsstillende.«

8 Cirkulære 3/84 tog ikke stilling til spørgsmålet om, hvilken anciennitet den ansatte skulle tillægges for sit arbejde på jobdelingsbasis, når han eller hun genoptog sit

arbejde på fuld tid, men dette spørgsmål blev afklaret i en skrivelse, som Department of Finance den 31. marts 1987 sendte til forskellige ministerier, og hvori det hedder: »Et års beskæftigelse efter jobdelingsordningen skal anerkendes som seks måneders fuldtidsbeskæftigelse, således at en ansat, der har arbejdet i to år på jobdelingsbasis, skal indplaceres på fuldtidsskalaens trin to (svarende til ét års fuldtidsbeskæftigelse). Såfremt en ansat har været omfattet af jobdelingsordningen i mere end to år, beregnes den pågældendes anciennitet forholdsmæssigt.«

9 Cirkulære 9/87, som er det første samlede cirkulære om oprykning til et højere løntrin, træder i stedet for alle tidligere cirkulærer på området. Det bestemmes i cirkulærets artikel 2, at »en lønstigning er en forhøjelse af lønnen, som er fastsat i lønskalaen. Som hovedregel stiger lønnen hvert år, såfremt den pågældendes tjenstlige indsats er tilfredsstillende«.

10 Kathleen Hill og Ann Stapleton, som efter en generel udvælgelsesprøve blev offentligt ansat i Irland som kontorassistenter (»Clerical Assistants«), fik tjenestested hos Revenue Commissioners. Kathleen Hill blev ansat i juli 1981 og blev omfattet af jobdelingsordningen i maj 1988. Ann Stapleton blev ansat efter samme ordning i april 1986. Kathleen Hill og Ann Stapleton var omfattet af jobdelingsordningen i to år. De arbejdede i nøjagtig halvdelen af den fulde arbejdstid, idet de arbejdede en uge og havde en uge fri. I hele den periode, hvori de var ansat i henhold til jobdelingsordningen, rykkede de hvert år et løntrin op og fik udbetalt 50% af lønnen for kontorassistenter på det løntrin, de havde nået.

11 Kathleen Hill vendte tilbage til fuldtidsbeskæftigelse i juni 1990. Hun havde da nået løntrin 9 på skalaen for ansatte, der var omfattet af jobdelingsordningen. Da hun genoptog sit arbejde på fuld tid, blev hun først indplaceret på løntrin 9 på skalaen for fuldtidsbeskæftigede, men efterfølgende blev hun indplaceret på løntrin 8 under henvisning til, at to års beskæftigelse på jobdelingsbasis svarede til ét år på fuld tid.

12 Ann Stapleton blev fuldtidsbeskæftiget i april 1988. Hun havde da nået løntrin 3 på skalaen for ansatte, der var omfattet af jobdelingsordningen. I 1989 og 1990 blev hun rykket op til henholdsvis løntrin 4 og 5, men fik i april 1991 meddelelse om, at der var begået en fejl ved indplaceringen, og at hun ikke kunne rykke op på løntrin 6. Det meddeltes hende, at hendes to års beskæftigelse på jobdelingsbasis skulle have været betragtet som ét års fuldtidsbeskæftigelse.

13 Kathleen Hill og Ann Stapleton indbragte i henhold til section 7(1) i Anti-Discrimination (Pay) Act 1974 afgørelsen om den ændrede indplacering for »Equality Officer«. Denne henstillede på grundlag af Domstolens dom af 7. februar 1991 i Nimz-sagen (sag C-184/89, Sml. I, s. 297), at der blev givet dem medhold med den begrundelse, at arbejdsgiveren var afskåret fra at anvende en regel, hvorefter der ved oprykning efter anciennitet kun skulle tages hensyn til betalt tjenestetid.

14 Revenue Commissioners og Department of Finance indbragte Equality Officer's henstilling for Labour Court og krævede den underkendt. Kathleen Hill og Ann Stapleton krævede henstillingen fulgt.

15 Labour Court fandt, under udøvelse af de funktioner, der er tillagt den i medfør af section 8 i Anti-Discrimination (Pay) Act 1974, at sagens udfald afhang af fortolkningen af fællesskabsretten, og forelagde Domstolen følgende tre præjudicielle spørgsmål:

»Under omstændigheder, hvor langt flere kvindelige end mandlige arbejdstagere er omfattet af en jobdelingsordning i en del af deres erhvervsaktive liv, ønskes det oplyst:

1) Må det umiddelbart antages, at der foreligger indirekte forskelsbehandling i tilfælde, hvor arbejdstagere, der arbejder på jobdelingsbasis, og som overgår til fuldtidsbeskæftigelse, indplaceres på løntrin på skalaen for fuldtidsbeskæftigede under hensyn til den tid, de faktisk har arbejdet, således at de, selv om de oppebærer en løn, der udgør en fuldt ud forholdsmæssig del af den løn, der oppebæres af ansatte, der hele tiden har været beskæftiget på fuld tid, indplaceres på et lavere løntrin på skalaen for fuldtidsbeskæftigede end kolleger, som de i alle henseender kan sammenlignes med, bortset fra at disse uafbrudt har været fuldtidsbeskæftigede?

   Er det med andre ord i strid med ligelønsprincippet, som defineret i direktiv 75/117/EØF, hvis arbejdstagere, der overgår fra beskæftigelse på jobdelingsbasis til fuldtidsbeskæftigelse, indplaceres på et lavere løntrin — og deres løn derfor går ned — som følge af, at arbejdsgiveren anvender et kriterium, hvorefter ancienniteten beregnes på grundlag af den tid, den pågældende har arbejdet i sin stilling?

2) I bekræftende fald, skal arbejdsgiveren da særligt begrunde, at ancienniteten — defineret som den tid, den pågældende faktisk har arbejdet — anvendes som kriterium ved indplaceringen på løntrin?

3) I bekræftende fald, kan en praksis, hvorefter oprykning til et højere løntrin sker på grundlag af den tid, den pågældende faktisk har arbejdet, da begrundes objektivt under henvisning til andre faktorer end det forhold, at der med tiden er erhvervet særlige færdigheder og erfaringer?«

16 Med disse tre spørgsmål, som må behandles under ét, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om der foreligger forskelsbehandling, når arbejdstagere, som overgår fra beskæftigelse på jobdelingsbasis til fuldtidsbeskæftigelse, indplaceres på et lavere løntrin — og deres løn derfor går ned — som følge af, at arbejdsgiveren anvender et kriterium, hvorefter ancienniteten beregnes på grundlag af den tid, den pågældende har arbejdet i sin stilling. Hvis anvendelsen af et sådant kriterium fører til indirekte forskelsbehandling, ønsker den forelæggende ret oplyst, om forskelsbehandlingen kan være begrundet.

17 Det fremgår af oplysningerne i sagen, at arbejdstagere, som overgår fra beskæftigelse på jobdelingsbasis til fuldtidsbeskæftigelse, efter den nationale ordning, hovedsagen drejer sig om, stilles ringere end arbejdstagere, som har arbejdet på fuld tid i det samme antal år, for så vidt som den arbejdstager, der er omfattet af en jobdelingsordning, ved overgang til fuldtidsbeskæftigelse indplaceres på et lavere løntrin på skalaen for fuldtidsbeskæftigede end det løntrin på skalaen for ansatte omfattet af jobdelingsordningen, hun tidligere var indplaceret på, og dermed på et lavere løntrin end en fuldtidsbeskæftiget arbejdstager, som har været beskæftiget i samme tidsrum.

18 Indledningsvis bemærkes, at traktatens artikel 119 opstiller princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde. Som Domstolen allerede har fastslået i dommen af 8. april 1976 i Defrenne II-sagen (sag 43/75, Sml. s. 455, præmis 12), hører dette princip til Fællesskabets grundlag.

19 Dernæst bemærkes, at Domstolen i dommen af 31. marts 1981 i Jenkins-sagen (sag 96/80, Sml. s. 911) tillige har fastslået, at direktivets artikel 1, hvis væsentligste formål er at lette den praktiske gennemførelse af ligelønsprincippet i traktatens artikel 119, ikke på nogen måde ændrer ved dette princips indhold eller rækkevidde, som fastlagt i denne bestemmelse.

20 For at der kan gives den forelæggende ret et fyldestgørende svar, må det først undersøges, om indplaceringsordningen for arbejdstagere, som overgår fra beskæftigelse på jobdelingsbasis til fuldtidsbeskæftigelse, er omfattet af traktatens artikel 119 og dermed af direktivet.

21 Det må konstateres, at ordningen er afgørende for, hvordan lønnen som sådan for disse arbejdstagere udvikler sig. Heraf følger, at ordningen henhører under begrebet løn i traktatens artikel 119's forstand.

22 Som Domstolen har fastslået i dommen af 14. februar 1995 i Schumacker-sagen (sag C-279/93, Sml. I, s. 225, præmis 30), kan forskelsbehandling kun bestå i, at der på sammenlignelige situationer anvendes forskellige bestemmelser, eller at den samme bestemmelse anvendes på forskellige situationer.

23 I denne forbindelse bemærkes, at det — som Labour Court i øvrigt har fastslået — ikke er godtgjort, at den mindre gunstige behandling af Kathleen Hill og Ann Stapleton udgør en direkte forskelsbehandling på grundlag af køn. Det må derfor undersøges, om en sådan mindre gunstig behandling kan udgøre en indirekte forskelsbehandling.

24 I henhold til Domstolens faste praksis er direktivets artikel 4, stk. 1, til hinder for en national bestemmelse, som — selv om den er kønsneutral — indebærer, at langt flere kvinder end mænd behandles ugunstigt, medmindre bestemmelsen er begrundet i objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. dom af 24.2.1994, sag C-343/92, Roks m.fl., Sml. I, s. 571, præmis 33, og af 14.12.1995, sag C-444/93, Megner og Scheffel, Sml. I, s. 4741, præmis 24).

25 Det fremgår af oplysningerne i hovedsagen, at 99,2% af de kontorassistenter, som arbejder på jobdelingsbasis, er kvinder, ligesom 98% af alle de offentligt ansatte, der er omfattet af jobdelingsordningen, er kvinder. Under sådanne omstændigheder har en bestemmelse, som — uden at det er objektivt begrundet — indebærer, at arbejdstagere, som er omfattet af jobdelingsordningen, stilles ugunstigt, virkninger, som udgør en forskelsbehandling på grundlag af køn.

26 Labour Court finder, at jobdelingsordningen er unik, idet den ikke medfører, at tjenesten afbrydes. Det særlige, der adskiller deltidsansættelse fra ansættelse på jobdelingsbasis, er, at sidstnævnte består i, at to ansatte deler arbejdet og det hermed

forbundne ansvar. Det fremgår af hovedsagens akter, at det af den arbejdstager, der arbejder på jobdelingsbasis, kan forlanges, at vedkommende engagerer sig fuldt ud i sit arbejde og koordinerer sin indsats med den anden arbejdstagers.

27 Det bemærkes, at Labour Court har konstateret, at Kathleen Hill og Ann Stapleton udførte et arbejde svarende til det, der blev udført af deres kolleger, som arbejdede på fuld tid, og som de kunne sammenlignes med. Som anført i præmis 6 i nærværende dom skulle medarbejdere, som valgte at tilslutte sig jobdelingsordningen, skriftligt forpligte sig til ikke at udøve anden erhvervsmæssig beskæftigelse. Labour Court finder det utvivlsomt, at en arbejdstager, som arbejder på jobdelingsbasis, kan opnå samme erfaring som en arbejdstager på fuld tid. Den eneste forskel mellem en arbejdstager, der arbejder på jobdelingsbasis, og dennes kollega, som arbejder på fuld tid, er den tid, den pågældende faktisk arbejder i jobdelingsperioden.

28 Det bemærkes endvidere, at Kathleen Hill og Ann Stapleton i hele den periode, hvor de har været omfattet af jobdelingsordningen, hvert år er rykket et løntrin op og blevet aflønnet med 50% af en kontorassistents løn på det løntrin, de havde nået.

29 I henhold til reglerne for jobdelingsordningen og de regler, der gælder for arbejdstagere, der arbejder på fuld tid, sker oprykning på lønskalaen efter en vurdering af såvel kvaliteten som kvantiteten af det udførte arbejde. Hvis den kvalitative bedømmelse af de to kategorier af arbejdstagere er den samme, rykker den arbejdstager, der arbejder på jobdelingsbasis i henhold til den nævnte ordning, op på lønskalaen parallelt med den, der arbejder på fuld tid. For hvert trin, der rykkes op, modtager arbejdstageren, der arbejder på jobdelingsbasis, et beløb, der er lig med halvdelen af lønnen for en arbejdstager, der arbejder på fuld tid. Timelønnen for de to kategorier af arbejdstagere er derfor den samme på hvert løntrin.

30 Under sådanne omstændigheder bør såvel arbejdstiden som lønnen for en arbejdstager, der overgår til fuldtidsbeskæftigelse fra jobdelingsordningen, i henhold til hvilken han har arbejdet i 50% af fuld tid og modtaget 50% af lønnen på skalaen for fuldtidsbeskæftigede, forhøjes med 50% — ligesom arbejdstiden og lønnen for en arbejdstager, som overgår fra fuldtidsbeskæftigelse til jobdelingsordningen, nedsættes med 50% — medmindre en forskellig behandling er begrundet.

31 I den foreliggende hovedsag er der imidlertid ikke sket en sådan forhøjelse. Når en arbejdstager, som har arbejdet på jobdelingsbasis, overgår til fuldtidsbeskæftigelse, tages hans forhold automatisk op til fornyet undersøgelse, og han indplaceres på et lavere trin på lønskalaen for fuldtidsbeskæftigede end det, hvorpå han befandt sig på lønskalaen for arbejdstagere omfattet af jobdelingsordningen.

32 Den tilbagegang, arbejdstageren udsættes for, når han overgår eller vender tilbage til ordningen for fuldtidsbeskæftigede, har direkte virkninger for hans løn. Arbejdstageren modtager nemlig en løn, der reelt er mindre end det dobbelte af, hvad han ville have modtaget, hvis han fortsat havde arbejdet på jobdelingsbasis. Han lider derfor et tab med hensyn til timelønnen. Ved anvendelsen af kriteriet om antallet af arbejdstimer i den periode, hvor den pågældende har arbejdet på jobdelingsbasis, således som det er fastsat i de regler, der er gældende i hovedsagen, tages der hverken hensyn til den omstændighed, at jobdelingsordningen — som nævnt i præmis 26 i nærværende dom — er unik, idet den ikke medfører, at tjenesten afbrydes, eller til den omstændighed — som er nævnt i præmis 27 i nærværende dom — at en arbejdstager, som arbejder på jobdelingsbasis, kan opnå samme erfaring som en arbejdstager på fuld tid. Desuden indføres der efterfølgende en forskel i lønnen som helhed for lønmodtagere, som såvel ud fra en kvalitativ som ud fra en kvantitativ vurdering af arbejdet udfører samme opgaver. Denne forskel medfører, at lønmodtagere, som arbejder på fuldtidsbasis, men som tidligere har arbejdet på jobdelingsbasis, og lønmodtagere, som hele tiden har arbejdet på fuldtidsbasis, behandles forskelligt.

33 Inden for kategorien af arbejdstagere, som arbejder på fuldtidsbasis, er der derfor tale om en lønmæssig ulighed, der rammer arbejdstagere, som tidligere har arbejdet

på jobdelingsbasis, og som rykkes ned i forhold til det trin, hvorpå de allerede befandt sig på lønskalaen.

34 I et sådant tilfælde må det fastslås, at bestemmelser som de i hovedsagen omhandlede faktisk fører til en forskelsbehandling af kvindelige arbejdstagere i forhold til mandlige arbejdstagere og i princippet må anses for at være i strid med traktatens artikel 119 og følgelig med direktivet. Det vil kun forholde sig anderledes, såfremt forskelsbehandlingen af de to grupper arbejdstagere er begrundet i objektive forhold, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. dom af 13.5.1986, sag 170/84, Bilka, Sml. s. 1607, præmis 29, af 13.7.1989, sag 171/88, Rinner-Kühn, Sml. s. 2743, præmis 12, og af 6.2.1996, sag C-457/93, Lewark, Sml. I, s. 243, præmis 31).

35 Det tilkommer den nationale ret, som er enekompetent til at bedømme de faktiske omstændigheder og til at fortolke den nationale lovgivning, at afgøre, om og i hvilket omfang en lovbestemmelse, som gælder uafhængigt af arbejdstagerens køn, men som faktisk rammer langt flere kvinder end mænd, er berettiget af objektive grunde, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. de ovenfor nævnte domme i Jenkins-sagen, præmis 14, Bilka-sagen, præmis 36, og Rinner-Kühn-sagen, præmis 15).

36 Det skal imidlertid bemærkes, at selv om det i en præjudiciel sag er den nationale ret, der skal tage stilling til, om der i den konkrete sag foreligger sådanne objektive forhold, er Domstolen, hvis opgave det er at give den nationale ret fyldestgørende svar, kompetent til, på grundlag af det i hovedsagen oplyste og samtlige for Domstolen afgivne skriftlige og mundtlige indlæg, at vejlede den nationale ret på en sådan måde, at denne kan træffe sin afgørelse (jf. dom af 30.3.1993, sag C-328/91, Thomas m.fl., Sml. I, s. 1247, præmis 13, og ovennævnte dom i Lewark-sagen, præmis 32).

37 Ifølge Revenue Commissioners og Department of Finance er en metode med hensyn til indplacering på løntrin, der er baseret på den tid, den pågældende

faktisk har arbejdet, objektivt begrundet i kriterier, der opfylder de betingelser, der er fastsat i Domstolens praksis.

38 I denne forbindelse må det fastslås, at hverken den begrundelse, der er fremført af Revenue Commissioners og Department of Finance, og som går ud på, at det inden for det offentlige er fast praksis kun at »medregne« den tjeneste, der faktisk er udført, eller den begrundelse, som går ud på, at denne praksis indebærer et belønningssystem, der sikrer de ansattes motivation, engagement og arbejdsmoral, er relevante. Den første begrundelse er blot en generel betragtning, som ikke er blevet begrundet i objektive kriterier. Med hensyn til den anden begrundelse kan et system til belønning af arbejdstagere, som udfører deres arbejde i henhold til ordningen for fuldtidsbeskæftigede, ikke påvirkes af jobdelingsordningen.

39 Med hensyn til den begrundelse, som går ud på, at en undtagelse til fordel for ansættelse på jobdelingsbasis ville føre til forhold, der ville blive opfattet som arbitrære og ubillige, eller ville være en utilladelig forskelsbehandling til fordel for kvinder, bemærkes — som det fremgår af præmis 29 i nærværende dom — at det ikke er forskelsbehandling til fordel for kvindelige arbejdstagere at indplacere en arbejdstager, som overgår til fuldtidsbeskæftigelse, på samme løntrin, som vedkommende befandt sig på i henhold til jobdelingskontrakten.

40 Med hensyn til den begrundelse, der bygger på økonomiske hensyn, bemærkes, at en arbejdsgiver ikke kan begrunde en forskelsbehandling, som følger af en jobdelingsordning, alene med, at hans omkostninger ville stige, hvis han skulle undgå en sådan forskelsbehandling.

41 Det bemærkes, at alle parterne i hovedsagen samt den forelæggende ret er enige om, at næsten alle de arbejdstagere, der arbejder på jobdelingsbasis inden for det

offentlige i Irland, er kvinder. Det fremgår af hovedsagens akter, at ca. 83% af de arbejdstagere, som valgte at arbejde på jobdelingsbasis, gjorde det for at forene arbejde og familiemæssige forpligtelser, som altid omfatter opdragelse af børn.

42 Fællesskabets politik på dette område består i at tilskynde til, at arbejdsvilkårene så vidt muligt tilpasses til de familiemæssige forpligtelser. Beskyttelsen af kvinden i familielivet og i erhvervsforløbet er et princip, der ligesom beskyttelsen af manden i vidt omfang i medlemsstaternes retsordener betragtes som den naturlige følge af ligestillingen af mænd og kvinder, og som anerkendes af fællesskabsretten.

43 Det påhviler derfor Revenue Commissioners og Department of Finance for den forelæggende ret at godtgøre, at anvendelsen af ancienniteten, defineret som den tid, den pågældende faktisk har arbejdet, som kriterium ved indplaceringen på løntrin af arbejdstagere, som overgår fra beskæftigelse på jobdelingsbasis til fuldtidsbeskæftigelse, er begrundet i objektive forhold, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn. Hvis myndighederne kan godtgøre, at dette er tilfældet, kan den omstændighed, at den nationale lovgivning rammer langt flere kvindelige arbejdstagere end mandlige arbejdstagere, ikke i sig selv betragtes som en tilsidesættelse af traktatens artikel 119 og dermed af direktivet.

44 Spørgsmålene må derfor besvares med, at traktatens artikel 119 og direktivet skal fortolkes således, at de — når langt flere kvindelige arbejdstagere end mandlige arbejdstagere arbejder på jobdelingsbasis — er til hinder for en lovgivning, hvorefter arbejdstagere, der arbejder på jobdelingsbasis, og som overgår til fuldtidsbeskæftigelse, bliver indplaceret på et lavere løntrin på skalaen for fuldtidsbeskæftigede end det løntrin på skalaen for personale omfattet af jobdelingsordningen, hvorpå de tidligere var indplaceret, som følge af, at arbejdsgiveren anvender et kriterium, hvorefter ancienniteten beregnes på grundlag af den tid, den pågældende

faktisk har arbejdet i sin stilling, medmindre denne lovgivning er begrundet i objektive kriterier, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.

Sagens omkostninger

45 De udgifter, der er afholdt af Det Forenede Kongeriges regering og af Kommissionen, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling)

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Labour Court ved kendelse af 5. april 1995, for ret:

EF-traktatens artikel 119 og Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder skal fortolkes således, at de — når langt flere kvindelige arbejdstagere end mandlige arbejdstagere arbejder på jobdelingsbasis — er til hinder for en lovgivning, hvorefter arbejdstagere, der arbejder på jobdelingsbasis, og som overgår til fuldtidsbeskæftigelse, bliver

indplaceret på et lavere løntrin på skalaen for fuldtidsbeskæftigede end det løntrin på skalaen for personale omfattet af jobdelingsordningen, hvorpå de tidligere var indplaceret, som følge af, at arbejdsgiveren anvender et kriterium, hvorefter ancienniteten beregnes på grundlag af den tid, den pågældende faktisk har arbejdet i sin stilling, medmindre denne lovgivning er begrundet i objektive kriterier, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.

Ragnemalm Schintgen Mancini

Murray Hirsch

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 17. juni 1998.

R. Grass

Justitssekretær

H. Ragnemalm

Formand for Sjette Afdeling