per week, in werkelijkheid al dan niet een discriminatie is op grond van het geslacht van de werknemers. Een verschil in beloning tussen voltijd- en deeltijdwerknemers is bijgevolg slechts dan een door artikel 119 EEG-Verdrag verboden discriminatie, wanneer het in werkelijkheid enkel een indirect middel is om het loonpeil van deeltijdwerknemers te verlagen wegens de omstandigheid dat deze groep werknemers uitsluitend dan wel voornamelijk uit vrouwen bestaat.

2. Artikel 119 EEG-Verdrag is rechtstreeks van toepassing op alle vormen van discriminatie die reeds als zodanig zijn te herkennen met behulp van de in genoemd artikel vermelde criteria „gelijke arbeid" en „gelijke beloning", zonder dat nationale of communautaire maatregelen nodig zijn om die criteria met het oog op hun toepassing nader te omschrijven. Onder de discriminaties die aldus door de rechter kunnen worden vastgesteld, heeft het Hof inzonderheid het geval genoemd van ongelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke arbeid die in een zelfde, openbare of particuliere, onderneming of dienst wordt verricht. Voor zover de nationale rechter met behulp van de criteria „gelijke arbeid" en „gelijke beloning" en zonder dat communautaire of nationale maatregelen terzake bestaan, kan vaststellen dat het toekennen van een lager uurloon voor deeltijdarbeid dan voor voltijdarbeid een discriminatie naar geslacht inhoudt, zijn de bepalingen van aritkel 119 EEG-Verdrag rechtstreeks op die situatie van toepassing.

3. Artikel 1 van richtlijn nr. 75/117 van de Raad, dat in de eerste plaats bedoeld is om de concrete toepassing van het in artikel 119 EEG-Verdrag opgenomen beginsel van gelijke beloning te vergemakkelijken, beïnvloedt op generlei wijze de inhoud of strekking van dit beginsel, gelijk het in laatstgenoemde bepaling is omschreven.

In zaak 96/80,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van het Employment Appeal Tribunal, in het aldaar aanhangig geding tussen

J. P. JENKINS

en

KINGSGATE (CLOTHING PRODUCTIONS) LTD,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag en van artikel 1 van richtlijn nr. 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers,

wijst,

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: J. Mertens de Wilmars, president, P. Pescatore, Mackenzie Stuart en T. Koopmans, kamerpresidenten, A. O'Keeffe, G. Bosco, A. Touffait, O. Due en U. Everling, rechters,

advocaat-generaal: J.-P. Warner
griffier: A. Van Houtte

het navolgende

ARREST

De feiten

De feiten, het procesverloop en de krachtens artikel 20 van 's Hof Statuut-EEG ingediende schriftelijke opmerkingen kunnen worden samengevat als volgt:

I — De feiten en schriftelijke behandeling

1. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd (hierna: Kingsgate) is een onderneming die dameskleding vervaardigt en te Harlow (Essex) een fabriek bezit waar zij 89 werknemers — van wie 35 mannen en 54 vrouwen — in dienst heeft. Alle mannelijke werknemers op één na werken voltijds (40 uur per week); onder de vrouwen zijn er 5 deeltijdwerknemers. De voltijdwerknemers zijn ingedeeld in 6 rangen.

In november 1975, dit wil zeggen kort voor de inwerkingtreding van de Equal Pay Act 1970, stelde Kingsgate een zelfde uurloon vast voor voltijds tewerk gestelde mannelijke en vrouwelijke werknemers. Zij meende evenwel dat er tussen deeltijd- en voltijdarbeid, geheel los van het geslacht van de werknemer, een wezenlijk verschil bestond, dat een verschil in beloning rechtvaardigde. Op grond hiervan werd voor deeltijdarbeid een 10 % lagere beloning vastgesteld dan voor voltijdarbeid. Dit verschil zou niet rusten op de hoedanigheid van de werknemer of de kwaliteit van het werk, doch zijn rechtvaardiging vinden in de noodzaak:

— het absenteïsme tegen te gaan,

— een maximale benutting van het dure machinepark van de onderneming te verzekeren,

— de produktiviteit te vergroten.

Onder de mannelijke werknemers van Kingsgate was er slechts één die deeltijdarbeid verrichtte, te weten een werknemer die kort tevoren was gepensioneerd en vervolgens, bij wijze van uitzondering, opnieuw was aangesteld voor deeltijdarbeid (16 uur per week) van rang 1.

2. Jeanette Pauline Jenkins is deeltijdwerkneemster bij Kingsgate, meer bepaald voor „ongeveer 30 uur per week". Zij is aangesteld als „special machinist" en doet werk van rang 2.

Van mening dat zij werd benadeeld door het feit dat zij, ofschoon aangesteld voor hetzelfde werk als een van haar mannelijke collega's die voltijds werkzaam was (Bannan), een lager uurloon ontving dan laatstgenoemde, stelde Jenkins een beroep in bij het Industrial Tribunal. Tot staving van haar beroep betoogde zij dat het verschil in beloning in strijd was met de gelijke-beloningsclausule (equality clause) in haar arbeidscontract alsmede met de bepalingen van section 1, lid 2, sub a, van de Equal Pay Act, volgens welke het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers geldt voor alle gevallen waarin

„een vrouw wordt aangesteld voor gelijksoortig werk (‚like work') als dat van een mannelijke werknemer in een zelfde functie"

De werkgever erkende dat Jenkins was aangesteld om arbeid van gelijke waarde als die van Bannan te verrichten. Hij betoogde evenwel dat er tussen beide gevallen een „wezenlijk verschil, naast het verschil in geslacht" bestond.

Het Industrial Tribunal verwierp Jenkins' beroep op grond dat een werktijd van 75 % van de volledige werktijd (30 uur = 75 % van 40 uur) een „wezenlijk verschil, naast dat verband houdend met het geslacht" oplevert, dat in het geval van Jenkins een 10 % lager uurloon dan dat van haar mannelijke collega rechtvaardigde, zulks in overeenstemming met section 1, lid 3, van de Equal Pay Act, dat luidt als volgt:

„De gelijkheidsclausule is niet van toepassing wanneer de werkgever kan aantonen dat het verschil tussen het arbeidscontract met een vrouwelijke en dat met een mannelijke werknemer is toe te schrijven aan wezenlijke verschillen (andere dan het verschil in geslacht) tussen beide gevallen".

3. Nadat Jenkins van deze uitspraak in beroep was gekomen bij het Employment Appeal Tribunal, heeft deze rechterlijke instantie bij beschikking van 25 februari 1980 het Hof van Justitie de navolgende vragen voorgelegd:

„1. Eist het beginsel van gelijke beloning, neergelegd in artikel 119 EEG-Verdrag en artikel 1 van de richtlijn van de Raad van 10 februari 1975, dat beloning voor werk waarvoor de tarieven per tijdseenheid zijn vastgesteld, dezelfde is ongeacht

a) het aantal gewerkte uren per week, of

b) de vraag of het voor de werkgever economisch gunstig is zijn werknemers aan te sporen een zo groot mogelijk aantal uren te maken, en om dientengevolge aan werknemers die 40 uur per week werken, een hoger tarief te betalen dan aan werknemers die minder dan 40 uur per week werken?

2. Als vraag 1 a) of b) ontkennend wordt beantwoord: welke criteria moeten worden aangelegd om vast te stellen of het beginsel van gelijke beloning van toepassing is wanneer er een verschil bestaat in de beloning per tijdseenheid, afhankelijk van het totale aantal gewerkte uren per week?

3. Zou het antwoord op vraag 1 a) of b) of op vraag 2 anders luiden (en zo ja, in welk opzicht) als zou blij-

ken dat een aanzienlijk kleiner deel van de vrouwelijke dan van de mannelijke werknemers in staat is het voor de verkrijging van het volle uurloon vereiste minimum aantal uren per week te werken?

4. Zijn de relevante bepalingen van artikel 119 EEG-Verdrag respectievelijk van artikel 1 van genoemde richtlijn in de omstandigheden van het onderhavige geval rechtstreeks toepasselijk in de Lid-Staten?"

De verwijzingsbeschikking is op 12 maart 1980 ter griffie van het Hof ingeschreven.

Krachtens artikel 20 van 's Hofs Statuut-EEG zijn schriftelijke opmerkingen ingediend door J. P. Jenkins, te dezen vertegenwoordigd door A. Lester Q.C. en J. Hand, barristers, geïnstrueerd door Mills, Curry en Gaskell, solicitors; de regering van het Verenigd Koninkrijk, te dezen vertegenwoordigd door R. D. Munrow van het Treasury Solicitor's Department; de regering van het Koninkrijk België, te dezen vertegenwoordigd door J. Dufour, adjunct-adviseur bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken; en de Commissie van de Europese Gemeenschappen, te dezen vertegenwoordigd door J. Forman, lid van haar juridische dienst, als gemachtigde.

Het Hof heeft, op rapport van de rechter-rapporteur en gehoord de advocaat-generaal, besloten zonder instructie tot de mondelinge behandeling over te gaan. Het heeft evenwel de Commissie verzocht, voor 1 november 1980 schriftelijk te antwoorden op de navolgende vraag: „Bestaat er in de andere Lid-Staten dan België en het Verenigd Koninkrijk een wettelijke regeling krachtens welke de beloning van deeltijdwerknemers moet worden berekend naar verhouding van de voltijdse beloning?"

De Commissie heeft deze vraag bij brief van 28 oktober 1980 beantwoord.

II — Schriftelijke opmerkingen ingediend krachtens artikel 20 van 's Hofs Statuut-EEG

Jenkins merkt op, dat de onderhavige vraag ertoe strekt te vernemen of, en zo ja in welke omstandigheden, het beginsel van gelijke beloning bedoeld in artikel 119 EEG-Verdrag en in artikel 1 van richtlijn nr. 75/117/EEG binnen de Europese Gemeenschap van toepassing is op deeltijdwerknemers.

Het komt haar nuttig voor, deze vraag van meet af aan in een ruimere context te plaatsen door erop te wijzen dat de grote meerderheid van de deeltijdwerknemers in de Gemeenschap vrouwen zijn en dat bij de deeltijdwerknemers in het Verenigd Koninkrijk de vrouwen in nog sterkere mate vertegenwoordigd zijn dan in de andere Lid-Staten.

Section 1, lid 3, van de Equal Pay Act 1970 bepaalt dat een verschil tussen een arbeidscontract met een vrouw en dat met een man gerechtvaardigd is wanneer de werknemer aantoont dat dit verschil berust op wezenlijke verschillen (andere dan het verschil in geslacht) tussen beide gevallen. Volgens sommige uitspraken van het Employment Appeal Tribunal, waarover de Court of Appeal niet te oordelen heeft gehad, zou een verschillend aantal arbeidsuren juist een dergelijk „wezenlijk verschil" opleveren.

Tegen deze rechtspraak voert Jenkins aan, dat zij in ieder geval onverenigbaar is met het beginsel dat door de Court of Appeal is ontwikkeld in *Clay Cross (Quarry Services) Ltd* v. *Fletcher* [1979] ICR 1, en volgens hetwelk het aantal werkuren per week en de bedoelingen van de werkgever externe factoren zijn die van weinig belang zijn voor het bewijs dat er geen sprake is van discriminatie op grond van geslacht. Voorts verwijst Jenkins naar het beginsel ontwikkeld door de Supreme Court van de Verenigde Staten in *Griggs* v. *Duke Power Co.* 401 US 424 (1971), volgens hetwelk niet enkel praktijken verboden zijn die beogen te discrimineren, doch ook praktijken die, ongeacht de bedoeling, een discriminerend effect hebben.

Na de stand van de wetgeving en de rechtspraak in het Verenigd Koninkrijk met betrekking tot het onderhavige probleem te hebben toegelicht, behandelt Jenkins de eerste drie vragen, die volgens haar nauw samenhangen en mitsdien tezamen kunnen worden bezien. Zij merkt daarbij op dat een antwoord op deze vragen noodzakelijk is, ongeacht het antwoord op de vierde vraag inzake de rechtstreekse werking in de Lid-Staten van het beginsel van gelijke beloning. Aangezien immers voor wat het nationale recht betreft, de rechterlijke instanties van het Verenigd Koninkrijk section 1, lid 3, van de Equal Pay Act in de onderhavige omstandigheden onduidelijk achten, kan een antwoord op de eerste drie vragen nuttig zijn om die onduidelijkheid weg te nemen (vlg. zaak 111/75, Mazzalai, Jurispr. 1976, blz. 657, r.o. 7-11).

Vooreerst wijst zij erop, dat artikel 119 zowel een economische als een sociale doelstelling heeft. Deze doelstellingen komen in het gedrang indien men het beginsel van gelijke beloning enkele toepast op voltijdwerknemers. Een dergelijke oplossing zou immers leiden tot een verzwakking van de concurrentiepositie zowel van de ondernemingen in landen waar het beginsel van gelijke beloning ook voor deeltijdwerknemers geldt, als van ondernemingen in landen waar het aantal beschikbare deeltijdwerknemers verhoudingsgewijs geringer is. Bovendien zou zij leiden tot ongelijke behandeling van vrouwen, die wegens hun gezinstaken en hun omstandigheden over het algemeen niet in staat zijn evenveel uren per week te werken als een man die gelijke arbeid verricht.

Een zo restrictieve uitlegging van het beginsel van gelijke beloning zou niet alleen ongerijmde gevolgen hebben (bijvoorbeeld een verschil in uurloon voor personen die respectievelijk 40 en 39 uren per week werken), doch zou bovendien massale ontduiking van voornoemd beginsel vergemakkelijken, zulks ten nadele van vrouwelijke werknemers die immers de grote meerderheid van de deeltijdwerknemers vormen.

Zo een werkgever het noodzakelijk acht zijn werknemers aan te moedigen langer te werken, dient hij een behoorlijke vergoeding voor overwerk te betalen, en niet het uurloon voor deeltijdwerknemers te verlagen.

Volgens artikel 119, derde alinea, sub b, moet „de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde (zijn) voor een zelfde functie". Voor de vraag of het een zelfde functie betreft, is de aard van de door de betrokken werknemers verrichte werk-

zaamheden en niet het aantal per week gewerkte uren beslissend. Dat het voor een werkgever interessant kan zijn werknemers die 40 uur per week werken, een hoger basisloon te betalen dan degenen met een kortere werkweek, is voor het beginsel van gelijke beloning een externe en volstrekt irrelevante factor. Anders zou immers een werkgever vrouwen voor gelijke arbeid een lager uurloon kunnen betalen dan mannen, niet omdat zij vrouwen zijn, maar omdat zij tegen een lager salaris dan mannen kunnen worden ingehuurd en dit in het commercieel belang van de werkgever is.

Jenkins betwist niet dat in sommige gevallen het verschil in uurloon tussen een vrouwelijke deeltijdwerknemer en een mannelijke voltijdwerknemer objectief kan zijn gerechtvaardigd op grond van overwegingen welke geen verband houden met discriminatie op grond van geslacht. Men denke slechts aan het geval van een mannelijke werknemer die over grotere vaardigheden of bekwaamheden beschikt of een langere diensttijd heeft. Deze afwijking van het beginsel van gelijke beloning moet evenwel strikt beperkt blijven tot reële, ter zake doende en op de persoon van de werknemer betrokken verschillen, en mag niet van doen hebben met motieven van de werkgever die geen verband houden met de persoonlijke kwaliteiten van iedere werknemer afzonderlijk.

Volgens J. P. Jenkins moet de eerste vraag mitsdien bevestigend worden beantwoord, hetgeen bespreking van de tweede vraag overbodig maakt.

Met betrekking tot de derde vraag meent Jenkins dat op het beginsel van gelijke beloning niet enkel inbreuk wordt gemaakt wanneer een werkgever poogt een vrouw op grond van geslacht te discrimineren, doch ook wanneer zijn loonbeleid een discriminatie van vrouwen op grond van geslacht tot gevolg heeft. Wanneer een voorwaarde of vereiste waaraan moet worden voldaan om gelijke beloning voor gelijk werk te ontvangen, ertoe leidt dat vrouwen daarvoor niet in aanmerking komen, en wanneer niet kan worden aangetoond dat die voorwaarde kennelijk verband houdt met aan de functie verbonden werkzaamheden, is de toepassing van die voorwaarde of dat vereiste te beschouwen als strijdig met het beginsel van gelijke beloning. Dit volgt uit toepassing van het beginsel van de „adverse impact", neergelegd in de uitspraak van de Supreme Court van de Verenigde Staten in *Griggs* v. *Duke Power Co* alsmede door het Britse Parlement in section 1, lid 1, sub b, van de Sex Discrimination Act.

Met betrekking tot de vraag betreffende de rechtstreekse werking van artikel 119 en van artikel 1 van richtlijn nr. 75/117/EEG, zij eraan herinnerd dat, gelijk het Hof heeft overwogen in zijn arrest van 8 april 1976 (zaak 43/75, Defrenne, Jurispr. 1976, blz. 455), deze bepalingen rechtstreeks toepasselijk zijn op alle vormen van rechtstreekse en openlijke discriminatie, die reeds als zodanig zijn te herkennen met behulp van de enkele criteria gelijke arbeid en gelijke beloning; daartoe behoort ook het criterium ongelijke beloning voor gelijke arbeid verricht in eenzelfde bedrijf of dienst. De onderhavige casuspositie valt klaarblijkelijk binnen de rechtstreekse werkingssfeer van artikel 119: het staat immers vast dat Jenkins gelijke arbeid verrichtte als haar mannelijke collega van dezelfde rang, en dat zij een lager salaris ontving, kan zonder moeite worden vastgesteld.

Ofschoon de „adverse impact" (discriminerende werking) in de Britse wetgeving wordt omschreven als „indirecte discriminatie", mag dit niet worden verward met de „zijdelingse of verkapte discriminatie" die volgens het Hof buiten de rechtstreekse werkingssfeer van artikel 119 valt. Met „indirecte discriminatie" wordt hier immers bedoeld, dat men verboden acht elke praktijk die, ofschoon niet voortvloeiend uit een gewilde discriminatie, toch discriminerende werking heeft; niet bedoeld wordt discriminatie die enkel kan worden opgeheven door communautaire dan wel nationale wettelijke of bestuursrechtelijke maatregelen die meer in bijzonderheden gaan dan voornoemde bepalingen.

Mocht toch, anders dan Jenkins betoogt, de in de derde vraag bedoelde casuspositie geacht worden buiten de directe werkingssfeer van artikel 119 te vallen, dan zal men zich tevens dienen te beroepen op artikel 1 van richtlijn nr. 75/117/EEG, dat voorziet in de afschaffing van ieder onderscheid naar kunne „ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de beloning". Deze definitie van discriminatie omvat ook elke voorwaarde welke een „indirecte discriminatie" („adverse impact") in vorenbedoelde zin teweeg kan brengen. Zo gezien heeft het beginsel van gelijke beloning, neergelegd in artikel 119 EEG-Verdrag en nader omschreven in artikel 1, eerste alinea, van de richtlijn, rechtstreekse werking in de Lid-Staten zodat het particulieren rechten toekent welke de nationale rechterlijke instanties gehouden zijn te beschermen.

Met betrekking tot richtlijn nr. 75/117/EEG zelf, merkt Jenkins op dat deze voorschriften bevat ter vergemakkelijking van de concrete toepassing van het in artikel 119 neergelegde beginsel van gelijke beloning. Dit doel zou in de praktijk niet kunnen worden verwezenlijkt, indien de particulieren zich voor de nationale rechterlijke instanties niet op de bepalingen van de richtlijn konden beroepen. Artikel 1, eerste alinea, van de richtlijn is voldoende duidelijk en nauwkeurig om rechtstreekse werking te hebben, zodat het na het verstrijken van de aan de Lid-Staten ter nakoming van de richtlijn gelaten termijn, volledige rechtskracht heeft en onvoorwaardelijk van toepassing is.

In zijn arrest van 15 juni 1978 (zaak 149/77, Defrenne, Jurispr. 1978, blz. 1365) heeft het Hof overigens impliciet erkend dat sommige bepalingen van richtlijn nr. 76/207/EEG inzake gelijke behandeling rechtstreekse werking zouden krijgen na het verstrijken van de aan de Lid-Staten voor het volgen ervan gelaten termijn. Analogisch redenerend dient men dan te erkennen dat artikel 1 van richtlijn nr. 75/117/EEG thans in een geval als het onderhavige rechtstreekse werking heeft.

De *regering van het Verenigd Koninkrijk* begint met op te merken dat de in de verwijzingsbeschikking genoemde gemeenschapsbepalingen enkel betrekking hebben op discriminatie op grond van geslacht. Hieruit volgt dat deze bepalingen niet van toepassing zijn wanneer een verschil in beloning het gevolg is van factoren die geen verband houden met discriminatie op grond van geslacht. Of het verschil in beloning in het onderhavige geval zijn verklaring vindt in dergelijke factoren, is een feitelijke vraag waarover de nationale rechter heeft te oordelen. Daarbij mag de nationale rechter rekening houden met de in de eerste vraag

genoemde (of gelijksoortige) overwegingen, niet als overwegingen die op zichzelf beslissend zouden zijn, doch voor zover daaruit zou kunnen worden afgeleid dat het verschil in behandeling in werkelijkheid geen discriminatie op grond van geslacht is.

Dat deze opvatting de juiste is, blijkt duidelijk wanneer men ze toepast op gevallen als het onderhavige.

In casu werd voor de nationale rechter betoogd dat het verschil in uurloon afhing van het aantal werkuren per week; dat het feit dat Jenkins een lager loon ontving dan Bannan, louter toevallig was en niet berustte op het verschil in geslacht, en dat een zelfde verschil in beloning, doch dan ten gunste van Jenkins, zou hebben bestaan wanneer zij voltijds en Bannan deeltijds had gewerkt.

Volgens de regering van het Verenigd Koninkrijk gaat het daarbij om feitelijke vragen, waarover de nationale rechter moet kunnen oordelen zonder te zijn gebonden door een bevestigend antwoord op vraag 1, sub a, of sub b.

De regering van het Verenigd Koninkrijk betoogt mitsdien, dat het beginsel van gelijke beloning neergelegd in artikel 119 EEG-Verdrag en in artikel 1 van richtlijn nr. 75/117/EEG, enkel van toepassing is wanneer het verschil in beloning tussen een mannelijke en een vrouwelijke werknemer voortvloeit uit discriminatie op grond van geslacht; wanneer het verschil voortvloeit uit andere factoren, berust het per definitie niet op een verschil in geslacht en valt het dus niet binnen de werkingssfeer van een van deze artikelen. Of in een bepaalde casuspositie sprake is van een discriminatie op grond van geslacht dan wel op grond van andere factoren, is een feitelijke vraag waarover de nationale rechterlijke instantie heeft te oordelen. De Britse regering betoogt inzonderheid dat het beginsel van gelijke beloning niet verlangt dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is, ongeacht de omstandigheden beschreven in de eerste vraag sub a en b.

Met betrekking tot de tweede vraag meent de Britse regering, dat het enige hanteerbare criterium om uit te maken of het beginsel van gelijke beloning in de onderhavige omstandigheden van toepassing is, erin bestaat na te gaan of het verschil in uurloon voortvloeit uit een discriminatie op grond van geslacht. Toepassing van dit criterium is de zaak van de nationale rechter, die immers als enige in staat is de feiten van elk concreet geval nauwkeurig te beoordelen.

De Britse regering meent bovendien dat geen enkel ander criterium dan de vraag of het verschil in behandeling voortvloeit uit een discriminatie op grond van geslacht, kan worden ontleend aan of afgeleid uit de bewoordingen van artikel 119 EEG-Verdrag of artikel 1 van richtlijn nr. 75/117/EEG.

Over de derde vraag zegt de regering van het Verenigd Koninkrijk, de juiste strekking ervan niet te begrijpen. Zij merkt evenwel op, dat ook wanneer de in deze vraag beschreven omstandigheden werkelijk bestaan en voortvloeien uit een discriminatie op grond van geslacht, het in alle geval om een zijdelingse en verkapte discriminatie zou gaan, die bui-

ten de werkingssfeer van voornoemde bepalingen valt.

Met betrekking tot de vierde vraag erkent de regering van het Verenigd Koninkrijk dat, zo het Hof de eerste vraag bevestigend zou beantwoorden, de rechtstreekse werking van artikel 119 in een geval als het onderhavige niet kan worden betwist.

Voor het geval het Hof zou menen dat artikel 1 van richtlijn nr. 75/117/EEG aldus moet worden uitgelegd, dat het steeds van toepassing is, ongeacht de in de eerste vraag sub a en b, beschreven omstandigheden, betoogt de Britse regering dat dit artikel, aldus toegepast, geen rechtstreekse werking heeft.

De *regering van het Koninkrijk België* preciseert dat de beloning van deeltijdwerknemers in België kan worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst of, wat vaker het geval is, bij individuele overeenkomst. Wanneer deze overeenkomsten hierover zwijgen, hebben deeltijdwerknemers niettemin recht op een beloning berekend in verhouding tot die van voltijdwerknemers; deze oplossing wordt door een deel van de rechtspraak en door de Nationale Arbeidsraad aanvaard. Er zij evenwel op gewezen dat een verschil in beloning tussen deeltijd- en voltijdarbeid geen schending van het beginsel van gelijke beloning oplevert, mits er daarbij maar geen onderscheid wordt gemaakt tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers.

De *Commissie van de Europese Gemeenschappen* merkt op, dat de verwijzende rechter het Hof heeft verzocht de gestelde vragen te onderzoeken alsof het enkel ging om een vergelijking tussen de beloning van een vrouwelijke deeltijdwerknemer en die van een mannelijke voltijdwerknemer, ofschoon in het onderhavige geval is gebleken dat Kingsgate, bij wijze van uitzondering, ook één mannelijke deeltijdwerknemer in dienst heeft.

Naar de mening van de Commissie zou evenwel de in casu voorgestelde uitlegging van artikel 119 eveneens op gelijke wijze van toepassing moeten zijn in een situatie waarin niet alleen vrouwen, doch ook mannen gelijke deeltijdarbeid verrichten.

Vooreerst rijst de vraag of de uitdrukking „zelfde functie" enkel geldt voor het geval waarin een mannelijke en een vrouwelijke werknemer een zelfde aantal uren per week werken.

De Commissie licht eerst de gronden toe die men zou kunnen aanvoeren om in een dergelijk geval gelijkheid van beloning uit te sluiten, namelijk

a) dat het niet om „een zelfde functie" zou gaan;

b) dat het in feite wel om „een zelfde functie" zou gaan, doch dat het geringere aantal werkuren voor de werkgever extra lasten meebrengt (met name financiële), die een lager uurloon voor vrouwelijke deeltijdwerknemers kunnen rechtvaardigen.

Zij zet vervolgens de argumenten uiteen die hiertegen kunnen worden ingebracht.

Voor wat de opvatting betreft dat het niet om een zelfde functie gaat, kan uit de andere taalversies dan de Engelse worden afgeleid dat in werkelijkheid de „functie" (slags arbejde, Arbeitsplatz,

poste de travail, posto di lavoro, functie) en niet het aantal werkuren beslissend is voor de vraag of twee betrekkingen al dan niet gelijk zijn. Verder kan hier worden gewezen op het arrest van 27 maart 1980 (zaak 129/72, Macarthys, Jurispr. 1980, blz. 1275), waarin het Hof overwoog dat, om uit te maken of een vrouwelijke werknemer gelijke arbeid verricht als een mannelijke werknemer, acht moet worden geslagen op de aard van haar werkzaamheden.

Aangezien overeenkomstig de derde alinea, sub a, van artikel 119 de beloning voor gelijke arbeid in stukloon moet worden vastgesteld op basis van een zelfde maatstaf, moet vanzelfsprekend ook de beloning voor arbeid in tijdloon worden vastgesteld op basis van een zelfde uurtarief.

In de praktijk zou het bovendien erg kunstmatig zijn indien arbeid die eerst als verschillend van andere arbeid wordt beschouwd, enkel door verkorting van de normale werkweek „gelijke arbeid" werd. Al even kunstmatig doet de vraag aan of vrouwelijke deeltijdwerknemers gelijke arbeid verrichten als mannelijke deeltijdwerknemers die gedurende een ander aantal uren werken.

Met betrekking tot de extra lasten is de Commissie steeds van mening geweest (zij herinnert te dezen aan haar positiebepaling van 20 juli 1960, Bull. EG, 1960, deel 6/7, blz. 48) „dat de factoren welke van invloed zijn op de arbeidskosten of de prestaties van vrouwelijke arbeidskrachten bij tijdloon niet in aanmerking genomen mogen worden".

Tenzij zij berust op een objectief, deskundig en gedetailleerd onderzoek van elk afzonderlijk geval, zou iedere andere benadering wegens het subjectieve karakter ervan de deur wijd openzetten voor discriminatie op grond van geslacht. Overigens heeft de ervaring aangetoond dat deeltijdarbeid als dusdanig voor de werkgever niet duurder of goedkoper uitvalt dan voltijdarbeid.

Tot staving van haar opvatting citeert de Commissie verder de resolutie van de Conferentie der Lid-Staten van 30 december 1961 inzake de gelijkmaking van de beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, en een advies van het Economisch en Sociaal Comité van 1 juni 1978, waarvan de strekking in beide gevallen is dat de beloning voor deeltijdarbeid evenredig moet zijn aan die voor voltijdarbeid.

Volgens de Commissie blijven deze conclusies ook dan gelden wanneer zou blijken dat er ook mannelijke deeltijdwerknemers in dienst zijn die een zelfde beloning ontvangen als vrouwelijke deeltijdwerknemers. Deze laatste worden dan immers nog steeds gediscrimineerd ten opzichte van mannelijke voltijdwerknemers die gelijke arbeid verrichten.

Dit sluit evenwel niet uit, dat een verschil tussen twee werknemers met een zelfde functie kan voortvloeien uit factoren die geen verband houden met discriminatie op grond van geslacht. Of dit het geval is, is een feitelijke vraag.

Aangezien hierdoor een antwoord op de tweede en de derde vraag overbodig is geworden, komt de Commissie tot de vierde vraag betreffende de rechtstreekse werking van artikel 119 of van richtlijn nr. 75/117/EEG.

Erkent men dat het in artikel 119 gebezigde begrip gelijke arbeid ook van toepassing is op deeltijdarbeid, dan is volgens de in 's Hofs rechtspraak ontwikkelde criteria elk verschil in uurloon tussen mannelijke voltijdwerknemers en vrouwelijke deeltijdwerknemers als een rechtstreekse en openlijke discriminatie te beschouwen. Het lijdt dan geen twijfel dat artikel 119 rechtstreekse werking heeft. Een onderzoek van de vraag of richtlijn nr. 75/117/EEG al dan niet rechtstreekse werking heeft, wordt daardoor overbodig.

Concluderend geeft de Commissie het Hof in overweging, de door het Employment Appeal Tribunal gestelde vraag te beantwoorden als volgt:

„1. Het in artikel 119 EEG-Verdrag neergelegde beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid, verlangt dat het basissalaris in tijdloon, ongeacht het aantal gewerkte uren per week, gelijk is voor alle werknemers die gelijke arbeid verrichten.

2. Elk extra bedrag dat wordt betaald aan voltijdwerknemers — of aan deeltijdwerknemers — om redenen verband houdend met hun tewerkstelling, dient te berusten op factoren welke niet van doen hebben met het geslacht van de werknemer".

III — Mondelinge behandeling

Ter terechtzitting van 26 november 1980 hebben Jenkins en de Commissie van de Europese Gemeenschappen mondelinge opmerkingen gemaakt.

De advocaat-generaal heeft ter terechtzitting van 28 januari 1981 conclusie genomen.

In rechte

1 Bij beschikking van 25 februari 1980, ingekomen ten Hove op 12 maart daaropvolgende, heeft het Employment Appeal Tribunal van het Verenigd Koninkrijk krachtens artikel 177 EEG-Verdrag verscheidene prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag en van artikel 1 van richtlijn nr. 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijk werknemers (PB L 45 van 1975, blz. 19).

2 Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen een vrouwelijke deeltijdwerknemer en haar werkgever, een onderneming die dameskleding vervaardigt; deze wordt verweten, aan bedoelde werkneemster een lager uurloon te beta-

len dan aan haar mannelijke collega's die — voltijds werkzaam — gelijke arbeid verrichten.

3 Volgens de werkneemster is een dergelijk verschil in beloning in strijd met het gelijkheidsbeding dat krachtens de Equal Pay Act 1970 in haar arbeidscontract was opgenomen; section 1, lid 2, sub a, van deze wet voorziet in gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers in alle gevallen waarin „een vrouw wordt aangeworven voor gelijksoortig werk als dat van een mannelijke werknemer in een zelfde functie".

4 Het Industrial Tribunal, dat in eerste aanleg van het geschil kennis nam, beslist in zijn uitspraak van 5 februari 1979 dat in het geval van deeltijdarbeid een wekelijkse arbeidstijd van — gelijk in casu — 75 % van de volledige arbeidstijd, op zich een „wezenlijk verschil" tussen deeltijd- en voltijdarbeid oplevert in de zin van section 1, lid 3, van voornoemde wet. Deze bepaling luidt:

„De gelijkheidsclausule is niet van toepassing wanneer de werkgever kan aantonen dat het verschil tussen het arbeidscontract met een vrouwelijke en dat met een mannelijke werknemer is toe te schrijven aan wezenlijke verschillen (andere dan het verschil in geslacht) tussen beide gevallen".

5 Verzoekster in het hoofdgeding ging van deze uitspraak in beroep bij het Employment Appeal Tribunal. Van mening dat het geschil problemen betreffende de uitlegging van het gemeenschapsrecht deed rijzen, heeft deze instantie het Hof een aantal prejudiciële vragen voorgelegd.

6 Blijkens in de verwijzingsbeschikking vervatte gegevens betaalde de werkgever voor 1975 zijn mannelijke en vrouwelijke werknemers volgens verschillende tarieven, maar bestond er geen verschil tussen de uurlonen bij voltijd- en deeltijdarbeid. In november 1975 werd de beloning bij voltijdarbeid (dat wil zeggen de beloning voor degenen die 40 uur per week werkten) voor mannelijke en vrouwelijke werknemers gelijk getrokken; het uurloon bij deeltijdarbeid daarentegen is sedertdien 10 % lager dan bij voltijdarbeid.

7 Uit de verwijzingsbeschikking blijkt voorts, dat ten tijde van de procedure voor het Industrial Tribunal de deeltijdwerknemers in dienst van de betrokken werkgever alle vrouwen waren, met uitzondering van één mannelijke deeltijdwerknemer, die kort tevoren was gepensioneerd en aan wie het, bij wijze van uitzondering, was toegestaan na de normale pensioenleeftijd gedurende korte tijdvakken te blijven werken.

8 Gelet hierop heeft het Employment Appeal Tribunal het Hof de navolgende vragen voorgelegd:

„1. Eist het beginsel van gelijke beloning, neergelegd in artikel 119 EEG-Verdrag en artikel 1 van de richtlijn van de Raad van 10 februari 1975, dat beloning voor werk waarvoor de tarieven per tijdseenheid zijn vastgesteld, dezelfde is ongeacht

a) het aantal gewerkte uren per week, of

b) de vraag of het voor de werkgever economisch gunstig is zijn werknemers aan te sporen een zo groot mogelijk aantal uren te maken, en om dientengevolge aan werknemers die 40 uur per week werken, een hoger tarief te betalen dan aan werknemers die minder dan 40 uur per week werken?

2. Als vraag 1 a) of b) ontkennend wordt beantwoord: welke criteria moeten worden aangelegd om vast te stellen of het beginsel van gelijke beloning van toepassing is wanneer er een verschil bestaat in de beloning per tijdseenheid, afhankelijk van het totale aantal gewerkte uren per week?

3. Zou het antwoord op vraag 1 a) of b) of op vraag 2 anders luiden (en zo ja, in welk opzicht) als zou blijken dat een aanzienlijk kleiner deel van de vrouwelijke dan van de mannelijke werknemers in staat is het voor de verkrijging van het volle uurloon vereiste minimum aantal uren per week te werken?

4. Zijn de relevante bepalingen van artikel 119 EEG-Verdrag respectievelijk van artikel 1 van genoemde richtlijn in de omstandigheden van het onderhavige geval rechtstreeks toepasselijk in de Lid-Staten?"

De eerste drie vragen

9 Blijkens de eerste vragen en de overwegingen van de verwijzingsbeschikking wenst de nationale rechter in wezen te vernemen, of een verschil in beloning voor deeltijd- en voltijdwerknemers die gelijke arbeid verrichten een door artikel 119 EEG-Verdrag verboden discriminatie kan opleveren wanneer de groep deeltijdwerknemers uitsluitend of overwegend uit vrouwen bestaat.

10 Vat men deze vragen aldus op, dan moet erop worden geantwoord, dat artikel 119 tot doel heeft de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid te verzekeren. Deze bepaling verbiedt mitsdien uitsluitend verschillen in beloning, die berusten op het verschil in geslacht van de werknemers. Het feit dat voor deeltijdarbeid een lager uurloon wordt betaald dan voor voltijdarbeid, vormt dus op zich geen door artikel 119 verboden discriminatie, mits die uurlonen gelijkelijk gelden voor de werknemers van elk van beide groepen, zonder onderscheid naar geslacht.

11 Indien een dergelijk onderscheid niet wordt gemaakt, is derhalve het feit dat de betaling voor arbeid in tijdloon verschilt naar gelang van het aantal gewerkte uren per week, niet in strijd met het in artikel 119 EEG-Verdrag neergelegde beginsel van gelijke beloning, zolang maar het verschil in beloning voor deeltijd- en voltijdarbeid zijn verklaring vindt in objectief gerechtvaardigde factoren die geen verband houden met discriminatie op grond van geslacht.

12 Dit kan met name het geval zijn wanneer de werkgever om objectief gerechtvaardigde economische redenen voltijdarbeid voor werknemers van beide geslachten poogt aan te moedigen door het uurloon voor deeltijdarbeid lager te stellen dan dat voor voltijdarbeid.

13 Indien daarentegen blijkt dat het percentage vrouwen die het ter verkrijging van het volle uurloon vereiste minimum aantal uren per week arbeiden, aanzienlijk lager is dan het percentage mannen, zal die ongelijke beloning in

strijd zijn met artikel 119 EEG-Verdrag wanneer, mede gelet op de moeilijkheden waarvoor vrouwen staan om dat minimum aantal uren per week te arbeiden, het loonbeleid van de betrokken onderneming niet kan worden verklaard door factoren die discriminatie op grond van geslacht uitsluiten.

14 Bij een verschil in uurloon tussen deeltijd- en voltijdarbeid staat het aan de nationale rechterlijke instantie, in elk afzonderlijk geval te beoordelen of, gelet op de feiten en de antecedenten van de zaak en op de bedoeling van de werkgever, een loonpraktijk als de onderhavige, ofschoon voorgesteld als een verschil wegens het aantal gewerkte uren per week, in werkelijkheid niet een discriminatie is op grond van het geslacht van de werknemers.

15 Op de eerste drie vragen moet mitsdien worden geantwoord, dat een verschil in beloning tussen voltijd- en deeltijdwerknemers slechts dan een door artikel 119 EEG-Verdrag verboden discriminatie is, wanneer het in werkelijkheid enkel een indirect middel is om het loonpeil van deeltijdwerknemers te verlagen wegens de omstandigheid dat deze groep werknemers uitsluitend dan wel voornamelijk uit vrouwen bestaat.

De vierde vraag

16 Met de vierde vraag tenslotte wenst de nationale rechterlijke instantie te vernemen, of de bepalingen van artikel 119 EEG-Verdrag in de omstandigheden van het onderhavige geval rechtstreeks toepasselijk zijn.

17 Gelijk het Hof in eerdere rechtspraak heeft verklaard (arresten van 8 april 1976, Defrenne, zaak 43/75, Jurispr. 1976, blz. 455; 27 maart 1980, zaak 129/79, Macarthys, Jurispr. 1980, blz. 1275; 11 maart 1981, zaak 69/81, Worringham), is artikel 119 EEG-Verdrag rechtstreeks van toepassing op alle vormen van discriminatie die reeds als zodanig zijn te herkennen met behulp van de in genoemd artikel vermelde criteria „gelijke arbeid" en „gelijke beloning", zonder dat nationale of communautaire maatregelen nodig zijn om die criteria met het oog op hun toepassing nader te omschrijven. Onder de discriminaties die aldus door de rechter kunnen worden vastgesteld, heeft het Hof inzonderheid het geval genoemd van ongelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke arbeid die in een zelfde, openbare of particuliere, onderneming of dienst wordt verricht.

18 Voor zover de nationale rechter met behulp van de criteria „gelijke arbeid" en „gelijke beloning" en zonder dat communautaire of nationale maatregelen terzake bestaan, kan vaststellen dat het toekennen van een lager uurloon voor deeltijdarbeid dan voor voltijdarbeid een discriminatie naar geslacht inhoudt, zijn de bepalingen van artikel 119 EEG-Verdrag rechtstreeks op die situatie van toepassing.

Artikel 1 van richtlijn nr. 75/117 van de Raad van 10 februari 1975

19 Ten aanzien van artikel 1 van richtlijn nr. 75/117 van de Raad van 10 februari 1975 heeft de nationale rechter dezelfde uitleggingsvragen gesteld als hierboven met betrekking tot artikel 119 EEG-Verdrag zijn onderzocht.

20 Blijkens de eerste overweging van de considerans is het voornaamste doel van voornoemde richtlijn de doorvoering van het „in artikel 119 van het Verdrag opgenomen" beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. Daartoe, aldus wordt in de vierde overweging verklaard, „verdient het aanbeveling de wettelijke basisvoorschriften te versterken door normen strekkende tot het vergemakkelijken van de concrete toepassing van het beginsel van gelijkheid".

21 Artikel 1 van deze richtlijn beperkt zich in zijn eerste zin ertoe, het in artikel 119 EEG-Verdrag vervatte beginsel van gelijke beloning te herhalen; de tweede zin preciseert de voorwaarden waaronder dit beginsel moet worden toegepast wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie.

22 Hieruit volgt dat artikel 1 van richtlijn nr. 75/117 van de Raad, dat in de eerste plaats bedoeld is om de concrete toepassing van het in artikel 119 EEG-Verdrag opgenomen beginsel van gelijke beloning te vergemakkelijken, op generlei wijze de inhoud of strekking van dit beginsel, gelijk het in laatstgenoemde bepaling is omschreven, beïnvloedt.

Kosten

De kosten door de regering van het Koninkrijk België, de regering van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Britannië en Noord-Ierland, en de Commis-

sie van de Europese Gemeenschappen wegens indiening hunner opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. 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 het Employment Appeal Tribunal bij beschikking van 25 februari 1980 gestelde vragen, verklaart voor recht:

1. **Een verschil in beloning tussen voltijd- en deeltijdwerknemers is slechts dan een door artikel 119 EEG-Verdrag verboden discriminatie, wanneer het in werkelijkheid enkel een indirect middel is om het loonpeil van deeltijdwerknemers te verlagen wegens de omstandigheid dat deze groep werknemers uitsluitend dan wel voornamelijk uit vrouwen bestaat.**

2. **Voor zover de nationale rechter met behulp van de criteria „gelijke arbeid" en „gelijke beloning" en zonder dat communautaire of nationale maatregelen terzake bestaan, kan vaststellen dat het toekennen van een lager uurloon voor deeltijdarbeid dan voor voltijdarbeid een discriminatie naar geslacht inhoudt, zijn de bepalingen van artikel 119 EEG-Verdrag rechtstreeks op die situatie van toepassing.**

Mertens de Wilmars Pescatore Mackenzie Stuart Koopmans O'Keeffe

Bosco Touffait Due Everling

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 31 maart 1981.

De griffier

A. Van Houtte

De president

J. Mertens de Wilmars