DOMSTOLENS DOM
av den 31 mars 1981*

I mål 96/80

har Employment Appeal Tribunal, Förenade kungariket, till domstolen gett in en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 177 i EEG-fördraget i det mål som pågår vid den nationella domstolen mellan

J. P. Jenkins

och

Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.

Begäran avser tolkningen av artikel 119 i EEG-fördraget och artikel 1 i rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män.

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden J. Mertens de Wilmars, avdelningsordförandena P. Pescatore, Mackenzie Stuart och T. Koopmans samt domarna A. O'Keeffe, G. Bosco, A. Touffait, O. Due och U. Everling,

generaladvokat: J.-P. Warner,
justitiesekreterare: A. Van Houtte,

meddelar följande

dom

DOMSKÄL

1 Genom beslut av den 25 februari 1980, som inkom till domstolen den 12 mars 1980, har Employment Appeal Tribunal, Förenade kungariket, i enlighet med artikel 177 i EEG-fördraget, ställt flera frågor om tolkningen

* Rättegångsspråk: engelska.

av artikel 119 i EEG-fördraget och artikel 1 i rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT nr L 45, s. 19, fransk version; svensk specialutgåva, del 13, volym 04).

2 Dessa frågor har uppkommit inom ramen för en tvist mellan en kvinnlig arbetstagare som arbetar deltid och hennes arbetsgivare, ett företag som tillverkar damkläder, vilket hon anklagar för att ha betalat henne en lägre timlön än den som betalas till en av hennes manliga, heltidsarbetande kollegor, som utförde lika arbete.

3 En sådan löneskillnad är enligt J. P. Jenkins uppfattning oförenlig med den jämställdhetsklausul som finns inskriven i hennes anställningskontrakt i enlighet med Equal Pay Act 1970, i vilken det i avdelning 1.2 a föreskrivs lika lön för män och kvinnor i alla fall där "en kvinna är anställd för att utföra liknande arbete som en man i samma ställning".

4 Industrial Tribunal, som har avgjort målet i första instans, har i sin dom av den 5 februari 1979 uttalat att vid deltidsarbete är en veckoarbetstid som utgör 75 % av tiden för ett heltidsarbete, såsom i föreliggande fall, tillräcklig för att utgöra en "väsentlig skillnad" mellan deltids- och heltidsarbete enligt avdelning 1.3 i ovan nämnda Act, enligt vilken

"jämställdhetsklausulen gäller inte om arbetsgivaren kan bevisa att en skillnad mellan en kvinnas och en mans anställningskontrakt beror på en väsentlig skillnad (som inte har samband med könstillhörighet) mellan de två fallen."

5 Sökanden i målet vid den nationella domstolen har överklagat denna dom till Employment Appeal Tribunal, som har funnit att tvisten reser frågor angående tolkningen av gemenskapsrätten och som därför har hänskjutit ett antal frågor till domstolen för förhandsavgörande.

6 Av uppgifterna i beslutet om hänskjutande framgår att arbetsgivaren fram till 1975 betalade olika lön till sina kvinnliga respektive manliga arbetstagare, men att timlönen för deltids- och heltidsarbete var densamma. Sedan november 1975 erhåller heltidsarbetande kvinnor och män (dvs. personer som arbetar 40 timmar i veckan) samma lön, medan i stället timlönen för deltidsarbete är 10 % lägre än timlönen för heltidsarbete.

7 Av beslutet om hänskjutande framgår vidare att vid tidpunkten för förfarandet vid Industrial Tribunal var samtliga som arbetade deltid hos den ifråga-

varande arbetsgivaren kvinnor, med ett undantag. Mannen som arbetade deltid hade just gått i pension och vid den tidpunkten fått tillåtelse att undantagsvis och under kortare perioder fortsätta att arbeta efter den normala pensionsåldern.

8 Mot bakgrund av dessa omständigheter har Employment Appeal Tribunal ställt följande frågor till domstolen:

"1. Kräver principen om lika lön i artikel 119 i EEG-fördraget och i artikel 1 i rådets direktiv av den 10 februari 1975 att timlönen skall vara densamma, oavsett

a) antalet arbetade timmar per vecka, eller

b) om arbetsgivaren har ett ekonomiskt intresse av att uppmuntra sina arbetstagare att arbeta så många timmar per vecka som möjligt, och följaktligen intresse av att betala en högre lön till dem som arbetar 40 timmar per vecka än till dem som arbetar mindre än 40 timmar per vecka?

2. Om fråga 1.a eller 1.b besvaras nekande,

vilka kriterier skall användas för att fastställa om principen om lika lön är tillämplig eller inte då en skillnad i timlönerna beror på det totala antalet arbetade veckotimmar?

3. Blir svaret på fråga 1.a, 1.b eller fråga 2 ett annat (och, om så är fallet, i vilket hänseende) om det visar sig att väsentligt färre kvinnor än män har möjlighet att arbeta det minsta antal timmar per vecka som krävs för att få den högre timlönen?

4. Är bestämmelserna i artikel 119 i EEG-fördraget eller i artikel 1 i nämnda direktiv direkt tillämpliga i medlemsstaterna under de omständigheter som föreligger i detta mål?

De första tre frågorna

9 Av de första tre frågorna samt av skälen i beslutet om hänskjutande framgår att den nationella domstolen i huvudsak vill ha klarhet i om en skillnad i

timlön för arbete som utförs på deltid och samma arbete som utförs på heltid kan anses utgöra en diskriminering som är förbjuden enligt artikel 119 i fördraget om de som arbetar deltid uteslutande eller till övervägande del består av kvinnor.

10 Förstådda på detta sätt skall frågorna besvaras enligt följande. Syftet med artikel 119 är att säkerställa tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete. De löneskillnader som är förbjudna enligt denna bestämmelse är följaktligen uteslutande sådana som grundas på arbetstagarnas könstillhörighet. Det faktum att deltidsarbete betalas med en lägre timlön än heltidsarbete utgör följaktligen inte i sig en diskriminering som är förbjuden enligt artikel 119 i fördraget, i den mån dessa timlöner tillämpas på båda kategorierna av arbetstagare utan åtskillnad med avseende på kön.

11 I avsaknad av en sådan åtskillnad är det faktum att timlönen är olika beroende på antalet arbetade timmar per vecka inte oförenligt med principen om lika lön i artikel 119 i fördraget, i den mån löneskillnaden mellan deltids- och heltidsarbete är hänförlig till faktorer som är motiverade av objektiva skäl och som inte har samband med någon form av könsdiskriminering.

12 Detta kan särskilt vara fallet om arbetsgivaren, till följd av objektivt motiverade ekonomiska skäl och oberoende av arbetstagarens kön, strävar efter att uppmuntra heltidsarbete genom att betala lägre timlön för deltidsarbete än för heltidsarbete.

13 Om det däremot visar sig att väsentligt färre kvinnor än män arbetar det minsta antal veckotimmar som krävs för att erhålla den timlön som betalas för heltidsarbete, så är löneskillnaden oförenlig med artikel 119 i fördraget om, mot bakgrund av kvinnornas svårigheter att nå upp till detta minsta antal veckotimmar, det ifrågavarande företagets lönepolitik inte kan förklaras av andra faktorer än könsdiskriminering.

14 I sådana fall där timlönen är olika beroende på om man arbetar deltid eller heltid är det den nationella domstolens sak att i varje enskilt fall bedöma om, med beaktande av de faktiska omständigheterna, bakgrunden i fallet och arbetsgivarens syfte, en lönepolitik som den omtvistade i själva verket utgör en diskriminering på grund av arbetstagarnas kön, även om det framställs som att skillnaden beror på antalet arbetade veckotimmar.

15 Svaret på de första tre frågorna blir alltså följande. En skillnad i timlönen mellan deltids- och heltidsarbete utgör inte en diskriminering som är för-

bjuden enligt artikel 119 i fördraget i den mån den inte i själva verket indirekt syftar till att sänka lönenivån för arbetstagare som arbetar deltid på grund av att dessa uteslutande eller till övervägande del består av kvinnor.

Den fjärde frågan

16 Den nationella domstolens fjärde och sista fråga går ut på om bestämmelserna i artikel 119 i fördraget är direkt tillämpliga i det förevarande fallet.

17 Såsom domstolen har uttalat i sin rättspraxis (dom av den 8 april 1976 i mål 43/75 Defrenne (Rec. 1976, s. 455), dom av den 27 mars 1980 i mål 129/79 Macarthys (Rec. 1980, s. 1275) och dom av den 11 mars 1981 i mål 69/80 Lloyds) är artikel 119 i fördraget direkt tillämplig på varje form av diskriminering som kan konstateras redan med hjälp av kriterierna lika arbete och lika lön som anges i den artikeln, utan att det krävs åtgärder från gemenskapens eller medlemsstaternas sida för att närmare definiera dessa kriterier innan de tillämpas. Bland de former av diskriminering som på så sätt kan fastställas rättsligt har domstolen särskilt nämnt det fall då manliga och kvinnliga arbetstagare erhåller olika lön för lika arbete som utförs i samma privata eller offentliga verksamhet eller tjänst.

18 Artikel 119 i fördraget är direkt tillämplig i det fall då en nationell domstol, utifrån kriterierna lika lön och lika arbete och utan gemenskapsåtgärder eller nationella åtgärder, kan fastställa att en lägre timlön för deltidsarbete än för heltidsarbete innebär könsdiskriminering.

Angående artikel 1 i rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975

19 Den nationella domstolen har vidare ställt samma tolkningsfrågor angående artikel 1 i rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 som de som prövats ovan med avseende på artikel 119 i fördraget.

20 Av det första övervägandet i ingressen i nämnda direktiv framgår att dess huvudsakliga syfte är att genomföra principen att kvinnor och män skall erhålla lika lön "enligt fördragets artikel 119". I detta syfte fastställs i fjärde övervägandet i ingressen att "det är önskvärt att de grundläggande lagarna förstärks med normer som syftar till att underlätta den praktiska tillämpningen av jämställdhetsprincipen".

21 Bestämmelserna i artikel 1 i direktivet inskränker sig till att, i första stycket, upprepa den likalönsprincip som fastställs i artikel 119 i fördraget och till att, i andra stycket, fastställa tillämpningsvillkoren för denna princip när ett arbetsvärderingssystem används för att bestämma löner.

22 Härav följer att artikel 1 i rådets direktiv 75/117/EEG, som i huvudsak syftar till att underlätta den praktiska tillämpningen av principen om lika lön som anges i artikel 119 i fördraget, inte på något sätt ändrar denna princips innehåll eller räckvidd såsom den fastställts i fördraget.

Rättegångskostnader

De kostnader som har förorsakats Belgiens regering, Förenade kungarikets regering och Europeiska gemenskapernas kommission, som har inkommit med yttrande till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN

– angående de frågor som genom beslut av den 25 februari 1980 förts vidare av Employment Appeal Tribunal – följande dom:

En skillnad i timlönen mellan deltids- och heltidsarbete utgör inte en diskriminering som är förbjuden enligt artikel 119 i fördraget i den mån den inte i själva verket indirekt syftar till att sänka lönenivån för arbetstagare som arbetar deltid på grund av att dessa uteslutande eller till övervägande del består av kvinnor.

Artikel 119 i fördraget är direkt tillämplig i de fall då en nationell domstol, utifrån kriterierna lika lön och lika arbete och utan gemenskapsåtgärder eller nationella åtgärder, kan fastställa att en lägre timlön för deltidsarbete än för heltidsarbete innebär könsdiskriminering.

Mertens de Wilmars Pescatore Mackenzie Stuart Koopmans

O'Keeffe Bosco Touffait Due Everling

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 31 mars 1981.

A. Van Houtte
Justitiesekreterare

J. Mertens de Wilmars
Ordförande