DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling)

15. december 1994 *

I de forenede sager C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 og C-78/93,

angående anmodninger, som Landesarbeitsgericht Hamm (C-399/92), Arbeitsgericht Hamburg (C-409/92 og C-425/92), Arbeitsgericht Bochum (C-34/93), Arbeitsgericht Elmshorn (C-50/93) og Arbeitsgericht Neumünster (C-78/93) i medfør af EØF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i de for nævnte retter verserende sager,

Stadt Lengerich

mod

Angelika Helmig (C-399/92),

Waltraud Schmidt

mod

* Processprog: tysk.

Deutsche Angestellten-Krankenkasse (C-409/92),

Elke Herzog

mod

Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Hamburg eV (C-425/92),

Dagmar Lange

mod

Bundesknappschaft Bochum (C-34/93),

Angelika Kussfeld

mod

Detlef Bogdol GmbH (C-50/93)

og

Ursula Ludewig

mod

Kreis Segeberg (C-78/93),

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af EØF-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 (EFT L 45, s. 19),

har

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, F.A. Schockweiler, og dommerne P.J.G. Kapteyn, G.F. Mancini, C.N. Kakouris og J.L. Murray (refererende dommer),

generaladvokat: M. Darmon
justitssekretær: ekspeditionssekretær H.A. Rühl,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— Elke Herzog (sag C-425/92) ved Max Gussone, Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bezirksverwaltung Hamburg

— Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Hamburg eV (sag C-425/92) ved advokat Tay Eich, Hamburg

— Bundesknappschaft Bochum (sag C-34/93) ved advokat U. Bielefeld, Hamm

— Ursula Ludewig (sag C-78/93) ved advokat Dorothea Goergens, Hamburg

— Kreis Segeberg (sag C-78/93) ved konsulent i »Kreisausschuß« Gerion Mihr

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved Karen Banks, Kommissionens Juridiske Tjeneste, og Horstpeter Kreppel, tysk tjenestemand, der er udstationeret som national ekspert ved Kommissionens Juridiske Tjeneste, som befuldmægtigede (sagerne C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 og C-78/93)

— den tyske regering ved Ministerialrat Ernst Röder og Regierungsdirektor Claus-Dieter Quassowski, Forbundsøkonomiministeriet, som befuldmægtigede (sagerne C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 og C-78/93)

— den franske regering ved attaché principal d'administration centrale Claude Chavance, Udenrigsministeriet, og directeur des affaires juridiques Jean-Pierre Puissochet, Udenrigsministeriet, som befuldmægtigede (sag C-78/93)

— den hellenske regering ved assisterende juridisk konsulent Nikolaos Mavrikaos og fuldmægtig Kyriaki Grigoriou, Statens Advokatkontor (sag C-399/92), assisterende juridisk konsulent Fokionas Georgakopoulos, Statens Advokatkontor (sag C-409/92), juridisk konsulent Dimitrios Raptis, Statens Advokatkontor (sag C-425/92), assisterende juridisk konsulent Vassileios Kontolaimos og fuldmægtig Maria Basdeki, Statens Advokatkontor (sag C-34/93), som befuldmægtigede

— Det Forenede Kongerige ved Susan Lucinda Hudson, Treasury Solicitor's Department, og Barrister David Pannick (sagerne C-399/92, C-409/92, C-425/92 og C-50/93), John E. Collins, Treasury Solicitor's Department, og Barrister David Pannick (sag C-34/93) og Susan Lucinda Hudson, Treasury Solicitor's Department (sag C-78/93), som befuldmægtigede,

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at der er afgivet mundtlige indlæg i retsmødet den 10. marts 1994 af Elke Herzog og Dagmar Lange ved Max Gussone, Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, ÖTV, Bezirksverwaltung Hamburg, af Angelika Kussfeld ved Rechtssekretärin Ute Lorenz, DGB — Deutscher Gewerkschaftsbund, Düsseldorf, af Firma Detlef Bogdol GmbH ved advokat Johannes Bungart, Bonn, af Ursula Ludewig, af den tyske, den græske og den franske regering samt af Det Forenede Kongerige og af Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 19. april 1994,

afsagt følgende

Dom

1 Ved seks kendelser af 22. oktober, 4. og 6. november og 18. december 1992, 21. januar og 1. februar 1993 har Landesarbeitsgericht Hamm, Arbeitsgericht Hamburg, Arbeitsgericht Elmshorn, Arbeitsgericht Bochum og Arbeitsgericht Neumünster i medfør af EØF-traktatens artikel 177 forelagt en række præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af EØF-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 (EFT L 45, s. 19, herefter benævnt »direktivet«).

2 Spørgsmålene er blevet rejst under sager anlagt af kvindelige deltidsansatte mod deres arbejdsgivere. Arbejdstagerne har krævet betaling af tillæg for overarbejde ud over deres individuelle arbejdstid med samme procentsats, som gælder for fuldtidsansatte ved overarbejde ud over normal arbejdstid. De relevante kollektive overenskomster giver kun fuldtids- og deltidsansatte ret til overtidstillæg for overarbejde ud over normal arbejdstid, således som denne er fastsat i overenskomsterne, men deltidsansatte har ikke krav på overtidstillæg for arbejde ud over deres individuelle arbejdstid.

3 Sagsøgerne i hovedsagerne har anført, at de relevante bestemmelser i de kollektive overenskomster indebærer en forskelsbehandling, der er i strid med EØF-traktatens artikel 119 og direktivet, idet der kun ydes overtidstillæg ved overarbejde ud over den normale arbejdstid.

4 De nationale retter fandt, at sagerne rejser spørgsmål vedrørende fortolkning af fællesskabsretten, og besluttede at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

— I sag C-399/92:

»1) Foreligger der en tilsidesættelse af EØF-traktatens artikel 119 på grund af 'indirekte forskelsbehandling', når der i henhold til en overenskomst for offentligt ansatte i Forbundsrepublikken Tyskland kun betales overtidstillæg, såfremt den normale arbejdstid i henhold til overenskomsten overskrides, således at ansatte, med hvem der ved individuel kontrakt er aftalt en kortere arbejdstid, er afskåret fra enhver form for betaling af overtidstillæg, og når uforholdsmæssigt flere kvinder end mænd rammes heraf?

2) Såfremt spørgsmål 1) besvares bekræftende, er det da objektivt berettiget at udelukke deltidsansatte fra enhver form for betaling af overtidstillæg i henhold til overenskomsten, allerede fordi

a) det også er formålet med overtidstillæg i henhold til en overenskomst at kompensere for en forøget belastning af arbejdstagerne og forhindre, at der stilles for store krav til disse, hvorved det må lægges til grund, at belastningen ved overarbejde alt andet lige er større for overenskomstansatte på fuld tid end for deltidsansatte, og

b) det uden nogen nærmere undersøgelse af det konkrete tilfælde må antages, at begrænsningen af mulighederne for at disponere over fritiden i højere

grad rammer overenskomstansatte på fuld tid, som må arbejde ud over den normale arbejdstid i henhold til overenskomsten, end deltidsansatte?

3) Såfremt spørgsmål 2) besvares benægtende, indebærer EØF-traktatens artikel 119 da, at deltidsansatte for hver time, de arbejder ud over den i deres kontrakt fastsatte arbejdstid, har krav på det fulde overenskomstmæssige overtidstillæg, som betales for overarbejde, der udføres af overenskomstansatte på fuld tid, eller kan de deltidsansatte kun kræve en del af den for fuldtidsansatte gældende procentsats for overtidstillægget ud fra forholdet mellem deres individuelle arbejdstid og den normale arbejdstid i henhold til overenskomsten?«

— I sag C-409/92:

»Er det foreneligt med EØF-traktatens artikel 119 og Rådets direktiv af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (75/117/EØF), at arbejdsgiveren i henhold til en overenskomst kun skal betale tillæg for overarbejde ud over den normale overenskomstmæssige arbejdstid, hvorimod der ikke skal betales tillæg for deltidsansattes overarbejde ud over deres individuelle arbejdstid, men inden for den normale overenskomstmæssige arbejdstid, selv om der er væsentlig flere deltidsansatte kvinder end mænd?«

— I sag C-425/92:

»1) Er en overenskomstbestemmelse (§ 34 i Bundes-Angestelltentarifvertrag), som på grundlag af en virksomheds praksis eller en egentlig overenskomstforpligtelse skal anvendes på en individuel arbejdsaftale, og hvorefter der til deltidsansatte, der arbejder ud over den i kontrakten fastsatte arbejdstid, kun skal betales en godtgørelse, der forholdsmæssigt svarer til, hvad der betales til en tilsvarende fuldtidsansat (uden overtidstillæg), forenelig med fællesskabsretten (EØF-traktatens 119), når bestemmelsen procentvis rammer væsentlig flere kvinder end mænd?

2) Er denne forskellige behandling af de to kategorier af arbejdstagere begrundet i objektive forhold, som ikke har noget at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn?

3) Kan den forskellige behandling af kønnene således siges at være begrundet, fordi den skal dække et reelt behov for virksomheden, ligesom den kan medvirke til, at virksomheden kan nå sine mål, og er nødvendig i henhold til proportionalitetsprincippet, når det til støtte herfor er gjort gældende, at grunden til den forskellige behandling er, at overtidstillæggene skal kompensere for en forøget fysisk belastning og forhindre, at der stilles for store krav til arbejdstagerne, men at der ikke er tale om en sådan belastning for deltidsansatte, når de blot overskrider den i kontrakten fastsatte arbejdstid uden at nå op på den (for fuldtidsansatte) normale ugentlige arbejdstid på gennemsnitlig 38 1/2 time (jf. § 17, stk. 1, og § 15, stk. 1, i Bundes-Angestelltentarifvertrag)?«

— I sag C-34/93:

»1) Er EØF-traktatens artikel 119 og Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 (EFT L 45 af 19.2.1975, s. 19), særlig direktivets artikel 1 og 4, til hinder for en bestemmelse i en overenskomst for et offentligretligt organ (Bundesknappschaft), hvorefter der kun udbetales et overtidstillæg, såfremt den normale arbejdstid i henhold til overenskomsten overskrides, således at ansatte, med hvem der ved en ansættelseskontrakt er aftalt en kortere arbejdstid, indtil denne grænse er afskåret fra enhver form for betaling af overtidstillæg, når væsentligt flere kvinder end mænd rammes af denne undtagelse, for så vidt denne ordning ikke er begrundet i objektive forhold, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn?

2) Såfremt spørgsmål 1) besvares bekræftende, kan følgende betragtninger da anses for at være objektive forhold, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som kan begrunde den i spørgsmål 1) nævnte ordning:

a) Ordningen har til formål at udligne en større fysisk belastning samt at forhindre, at der stilles for store krav til arbejdstagerne, hvorved det må lægges til grund, at den merbelastning, overarbejde medfører, alt andet lige er større for fuldtidsansatte end for deltidsansatte.

b) Det må normalt antages, at begrænsningen i adgangen til at disponere over sin fritid i højere grad rammer ansatte, der er beskæftiget i normal arbejdstid i henhold til overenskomsten, end deltidsansatte?

3) Såfremt spørgsmål 2) besvares benægtende, kræves det da ifølge EØF-traktatens artikel 119, at deltidsansatte for hver time, de arbejder ud over den i deres kontrakt fastsatte arbejdstid, skal have udbetalt det fulde overenskomstmæssige overtidstillæg, som er fastsat for overarbejde, der ligger ud over grænsen for den sædvanlige, overenskomstmæssigt fastsatte ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte?«

— I sag C-50/93:

»Foreligger der en tilsidesættelse af EØF-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, når der i henhold til en overenskomst kun betales overtidstillæg, såfremt den normale arbejdstid i henhold til overenskomsten overskrides, således at deltidsansatte som hovedregel er afskåret fra betaling af overtidstillæg, selv om ordningen rammer væsentlig flere kvinder end mænd?«

— I sag C-78/93:

»1) Foreligger der en tilsidesættelse af EØF-traktatens artikel 119 på grund af 'indirekte forskelsbehandling', når der i henhold til en overenskomst for offentligt ansatte i Forbundsrepublikken Tyskland kun betales overarbejdstillæg, såfremt den normale arbejdstid i henhold til overenskomsten overskrides, således at ansatte, med hvem der ved en individuel kontrakt er aftalt en kor-

tere arbejdstid, er afskåret fra enhver form for betaling af overtidstillæg, og når uforholdsmæssigt flere kvinder end mænd rammes heraf?

2) Såfremt spørgsmål 1) besvares bekræftende, er det da objektivt berettiget at udelukke deltidsansatte fra enhver form for betaling af overtidstillæg i henhold til overenskomsten, allerede fordi

a) det også er formålet med overtidstillæg i henhold til en overenskomst at kompensere for en forøget belastning af arbejdstagerne og forhindre, at der stilles for store krav til disse, hvorved det må lægges til grund, at belastningen ved overarbejde alt andet lige er større for overenskomstansatte på fuld tid end for deltidsansatte, og

b) det uden nogen nærmere undersøgelse af det konkrete tilfælde må antages, at begrænsningen af mulighederne for at disponere over fritiden i højere grad rammer overenskomstansatte på fuld tid, som må arbejde ud over den normale arbejdstid i henhold til overenskomsten, end deltidsansatte?«

5 Ved to kendelser af 5. marts og 15. juli 1993 har Domstolen i henhold til procesreglementets artikel 43 forenet sagerne C-399/92, C-409/92, C-425/92 og C-34/93 samt sagerne C-50/93 og C-78/93 med henblik på den mundtlige forhandling og domsafsigelsen.

Domstolens kompetence

6 Sagsøgte i hovedsagen i sag C-78/93 har indledningsvis anført, at anmodningen om en præjudiciel afgørelse ikke bør antages til realitetsbehandling. Selv om de omhandlede bestemmelser måtte være i strid med EØF-traktatens artikel 119, har sagsøgeren i hovedsagen ikke ret til de krævede tillæg. Såfremt den forelæggende ret erklærer de anfægtede bestemmelser ugyldige, vil der opstå et retligt tomrum, som Domstolen ikke vil kunne udfylde, da den ikke vil kunne fastlægge, hvad parterne ville have aftalt, såfremt de havde været bekendt med den påståede overtrædelse af fællesskabsretten.

7 Det bemærkes indledningsvis, at såfremt der ved en ret i en af medlemsstaterne rejses spørgsmål om fortolkningen af traktaten eller retsakter udstedt af Fællesskabets institutioner, kan denne ret i henhold til EØF-traktatens artikel 177, hvis den skønner, at en afgørelse af dette spørgsmål er nødvendig, før den afsiger sin dom, anmode Domstolen om at afgøre spørgsmålet.

8 Under en sådan forelæggelsesprocedure er den forelæggende ret, der alene har direkte kendskab til sagens faktum, bedst i stand til på grundlag af de foreliggende omstændigheder at vurdere, om en præjudiciel afgørelse er nødvendig, for at den kan afsige sin dom (jf. dom af 29.11.1978, sag 83/78, Pigs Marketing Board, Sml. s. 2347, og af 28.11.1991, sag C-186/90, Durighello, Sml. I, s. 5773).

9 Når de af de nationale retter forelagte spørgsmål vedrører fortolkningen af en bestemmelse i fællesskabsretten, er Domstolen derfor som udgangspunkt forpligtet til at træffe afgørelse herom (jf. dom af 8.11.1990, sag C-231/89, Gmurzynska, Sml. I, s. 4003, præmis 20).

10 Det kan i dette tilfælde næppe bestrides, at de spørgsmål, der er forelagt i sag C-78/93 og i øvrigt også i sagerne C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93 og C-50/93, har en vis betydning for de sager, de tyske retter skal pådømme.

11 Der kan således ikke være tale om, at Domstolen afslår at give de forelæggende retter de nødvendige fortolkningselementer vedrørende fællesskabsretten, blot fordi der vil kunne opstå et »retligt tomrum«, hvis de erklærer de pågældende bestemmelser ugyldige.

12 Med hensyn til, at der vil kunne opstå et »retligt tomrum«, bemærkes endvidere, at da forbuddet mod forskelsbehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere er ufravigeligt, gælder det ikke blot for offentlige myndigheder, men tillige for alle overenskomster, som kollektivt regulerer arbejdsforhold, og for aftaler mellem private (jf. dom af 8.4.1976, sag 43/75, Defrenne, Sml. s. 455). Artikel 119 er endvidere tilstrækkelig præcis til, at en borger kan påberåbe sig den for en national ret til støtte for, at en national bestemmelse, herunder i givet fald en kollektiv overenskomst, som er i strid med denne bestemmelse, skal tilsidesættes (jf. Defrennedommen).

13 Som Domstolen fastslog i dom af 27. juni 1990 (sag C-33/89, Kowalska, Sml. I, s. 2591), gælder, i tilfælde af, at den nationale ret tilsidesætter bestemmelserne i en kollektiv overenskomst, fordi de er i strid med traktatens artikel 119, at medlemmerne af den gruppe, der stilles ugunstigt, skal være omfattet af de samme regler som de øvrige arbejdstagere i forhold til beskæftigelsens omfang.

14 I modsætning til, hvad sagsøgte i hovedsagen i sag C-78/93 har anført, vil der således ikke opstå et retligt tomrum, såfremt de nationale domstole erklærer disse bestemmelser ugyldige.

15 Det følger af det anførte, at de af de forelæggende retter stillede spørgsmål skal besvares.

Spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om forskelsbehandling i strid med traktatens artikel 119 og direktivet

16 De forelæggende retter ønsker for det første at få oplyst, om bestemmelser i kollektive overenskomster, hvorefter der kun betales overtidstillæg for overarbejde ud over normal arbejdstid, således som denne er fastsat i overenskomsterne (svarende til arbejdstiden for fuldtidsansatte), og hvorefter der ikke betales overtidstillæg for deltidsansattes arbejde ud over deres individuelle arbejdstid, når overarbejdet ikke overstiger den grænse, der er fastsat i overenskomsterne, er i overensstemmelse med traktatens artikel 119 og direktivet.

17 Kommissionen og sagsøgerne i hovedsagerne har anført, at kollektive overenskomster på samme måde som administrativt og ved lov fastsatte bestemmelser er undergivet forbuddet mod forskelsbehandling i traktatens artikel 119, hvorefter en bestemmelse ikke må tillægges virkning efter sit indhold, når den — uanset at den er formuleret eller anvendes kønsneutralt — faktisk indebærer en indirekte forskelsbehandling, fordi langt flere kvinder end mænd herved stilles ringere, da kvinderne udgør størsteparten af deltidsansatte.

18 Som det allerede er anført i forbindelse med undersøgelsen af, om spørgsmålene skal antages til realitetsbehandling, er det fastslået, at traktatens artikel 119 ikke kun finder anvendelse på administrativt og ved lov fastsatte bestemmelser, men også på kollektive overenskomster og arbejdsaftaler, idet den er ufravigelig.

19 Traktatens artikel 119 fastslår princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde. I direktivets artikel 1 præciseres det, at dette princip 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. Som Domstolen udtalte i dom af 31. marts 1981 (sag 96/80, Jenkins, Sml. s. 911), er det væsentligste formål med denne artikel at lette den praktiske gennemførelse af ligelønsprincippet i traktatens artikel 119, men den ændrer ikke på nogen måde dette princips indhold eller rækkevidde, således som det er fastlagt i nævnte bestemmelse.

20 Ligelønsprincippet er ikke kun til hinder for, at der anvendes bestemmelser, som indebærer en forskelsbehandling direkte på grundlag af køn, men også, at der anvendes bestemmelser, som opretholder forskelle i behandlingen af mænd og kvinder på grundlag af kriterier, der ikke bygger på køn, når den forskellige behandling ikke kan forklares ved objektivt begrundede faktorer, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.

21 Med hensyn til de bestemmelser, som Kommissionen og sagsøgerne i hovedsagen har anfægtet, er det ubestridt, at de ikke indebærer forskelsbehandling direkte på grundlag af køn.

22 Det må derfor undersøges, om de omhandlede bestemmelser kan indebære en indirekte forskelsbehandling i strid med traktatens artikel 119.

23 I denne forbindelse må det først undersøges, om fuldtids- og deltidsansatte i henhold til disse bestemmelser behandles forskelligt, og om en sådan forskelsbehandling påvirker et væsentligt højere antal kvinder end mænd.

24 Dette er således den kontrol, Domstolen traditionelt foretager på dette område (jf. bl.a. Kowalska-dommen og dom af 13.5.1986, sag 170/84, Bilka, Sml. s. 1607).

25 Kun såfremt disse to spørgsmål må besvares bekræftende, er der behov for at undersøge, om der findes objektive faktorer, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som kan begrunde, at de to grupper behandles forskelligt.

26 Der må antages at være tale om forskelsbehandling, når der for det samme antal timer, der præsteres som led i et ansættelsesforhold, samlet udbetales en højere løn til fuldtidsansatte end til deltidsansatte.

27 I det foreliggende tilfælde modtager de deltidsansatte arbejdstagere i forhold til den effektive arbejdstid den samme samlede løn som de fuldtidsansatte.

28 En deltidsansat arbejdstager, som i henhold til sin ansættelseskontrakt har en arbejdstid på 18 timer, modtager, når vedkommende arbejder 19 timer, den samme samlede løn, som en fuldtidsansat oppebærer for 19 timers arbejde.

29 Den deltidsansatte arbejdstager oppebærer ligeledes den samme samlede løn som den fuldtidsansatte arbejdstager, når han overskrider den normale arbejdstid, således som denne er fastsat i de kollektive overenskomster, idet vedkommende i så fald også får udbetalt overtidstillæg.

30 Det må derfor fastslås, at de omhandlede bestemmelser ikke indebærer, at fuldtidsansatte og deltidsansatte behandles forskelligt, og der kan således ikke være tale om forskelsbehandling i strid med traktatens artikel 119 og direktivets artikel 1.

31 Det første spørgsmål må herefter besvares med, at EØF-traktatens artikel 119 og artikel 1 i 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 ikke er til hinder for, at der i henhold til en kollektiv overenskomst kun udbetales overtidstillæg, når den normale arbejdstid for fuldtidsansatte som fastsat i overenskomsten overskrides.

De øvrige spørgsmål, der er forelagt Domstolen

32 På grundlag af besvarelsen af det første spørgsmål er det ufornødent at besvare spørgsmålene om, hvorvidt der foreligger objektive faktorer, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som ville kunne begrunde en eventuel forskelsbehandling, og om, hvorledes det overtidstillæg, som de deltidsansatte måtte have ret til, i givet fald skulle beregnes.

Sagens omkostninger

33 De udgifter, der er afholdt af den tyske, den franske og den græske regering, Det Forenede Kongerige og af Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, 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 Landesarbeitsgericht Hamm, Arbeitsgericht Hamburg, Arbeitsgericht Elmshorn, Arbeitsgericht Bochum og Arbeitsgericht Neumünster ved kendelser af 22. oktober 1992 (sag C-399/92), af 4. november 1992 (sag C-425/92), af 6. november 1992 (sag C-409/92), af 18. december 1992 (sag C-50/93), af 21. januar 1993 (sag C-34/93) og af 1. februar 1993 (sag C-78/93), for ret:

EØF-traktatens artikel 119 og artikel 1 i 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 er ikke til hinder for, at der i henhold til en kollektiv overenskomst kun udbetales overtidstillæg, når den normale arbejdstid for fuldtidsansatte som fastsat i overenskomsten overskrides.

Schockweiler Kapteyn Mancini

Kakouris Murray

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 15. december 1994.

R. Grass

Justitssekretær

F.A. Schockweiler

Formand for Sjette Afdeling