# DOMSTOLENS DOM
den 11 maj 1999 *

I mål C-309/97,

angående en begäran enligt artikel 177 i EG-fördraget (nu artikel 234 EG), från Oberlandesgericht Wien (Österrike), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

**Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse**

och

**Wiener Gebietskrankenkasse,**

angående tolkningen av artikel 119 i EG-fördraget (artiklarna 117—120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136—143 EG) och 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 L 45, s. 19; svensk specialutgåva, område 13, volym 4, s. 78),

meddelar

* Rättegångsspråk: tyska.

# DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden G. C. Rodríguez Iglesias, avdelningsordförandena J.-P. Puissochet (referent), G. Hirsch och P. Jann samt domarna J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm och M. Wathelet,

generaladvokat: G. Cosmas,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören D. Louterman-Hubeau,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, genom advokaten Stefan Prochaska, Wien,

— Wiener Gebietskrankenkasse, genom advokaten Josef Milchram, Wien,

— Tysklands regering, genom Ernst Röder, Ministerialrat, förbundsekonomiministeriet, i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom juridiske rådgivaren Viktor Kreuschitz och Marie Wolfcarius, rättstjänsten, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid sammanträdet den 10 november 1998 av: Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, företrädd av advokaterna Stefan Prochaska och Gabriel Lansky, Wien, Wiener Gebietskrankenkasse, företrädd av Josef Milchram, och kommissionen, företrädd av Viktor Kreuschitz och Marie Wolfcarius,

och efter att den 19 januari 1999 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

## Dom

1 Oberlandesgericht Wien har genom beslut av den 5 maj 1997, som inkom till domstolen den 4 september 1997, i enlighet med artikel 177 i EG-fördraget (nu artikel 234 EG) ställt sju frågor om tolkningen av artikel 119 i EG-fördraget (artiklarna 117—120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136—143 EG) och 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 L 45, s. 19; svensk specialutgåva, område 13, volym 4, s. 78, nedan kallat direktivet).

2 Frågorna har uppkommit i samband med en tvist mellan Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (personalkommittén vid Wiens regionala sjukkassa, nedan kallad personalkommittén) och Wiener Gebietskrankenkasse (Wiens regionala sjukkassa, nedan kallad sjukkassan), beträffande ersättningen till legitimerade psykologer som tjänstgör som psykoterapeuter.

3 Det framgår av beslutet om hänskjutande att fastställandet av löner för de anställda i österrikiska socialförsäkringsorgan omfattas av flera tjänsteföreskrifter (Dienstordnungen), som ingåtts i form av kollektivavtal och som är tillämpliga på de olika personalkategorierna. Psykologer med rätt att bedriva självständig yrkesverksamhet klassificeras således i kategori F, löneklass I, i Dienstordnung A (tjänsteförordning A, nedan kallad DO. A), som är tillämplig på administrativ personal, vårdpersonal och tandtekniker. Läkare med rätt att bedriva specialistverksamhet som oberoende yrkesutövare är däremot klassificerade i kategori B, löneklass III, i Dienstordnung B (tjänsteförordning B, nedan kallad DO. B), som är tillämplig på läkare och tandläkare. Som en jämförelse kan nämnas att år 1995 låg nettogrundlönen för en anställd i kategori F, löneklass I, i DO. A på mellan 24 796 och 51 996 ÖS, medan lönen för en läkare i kategori B, löneklass III, i DO. B låg på mellan 42 197 och 73 457 ÖS.

4 Det framgår även av beslutet om hänskjutande att de berörda organen kan ha tre olika kategorier av psykoterapeuter anställda; läkare som avslutat sin allmänläkar- eller specialistutbildning, legitimerade psykologer med rätt att självständigt bedriva verksamhet i vårdsektorn och, slutligen, personer som utan att ha läkar- eller psykologexamen har genomgått allmän utbildning och specialutbildning i psykoterapi.

5 Personalkommittén begärde att Arbeits- und Sozialgericht (domstol med behörighet att pröva arbetsrättsliga mål och socialförsäkringsmål) skulle fastställa att DO. B var tillämplig på anställningsförhållanden som uppstått genom avtal mellan sjukkassan och de psykoterapeuter som doktorerat i psykologi, och att den berörda personalkategorin skulle klassificeras i samma kategori som läkare anställda i egenskap av psykoterapeuter (det vill säga i kategori B, löneklass III). Till stöd för denna begäran gjorde personalkommittén särskilt gällande, för det första, att denna analoga klassificering var berättigad av de som psykoterapeuter tjänstgörande psykologernas utbildning och verksamhet. Dessa är nämligen också verksamma inom det område

för terapeutiska behandlingar som omfattas av DO. B. För det andra gjordes gällande att denna kategori av yrkesutövare med sämre lönevillkor i huvudsak utgörs av kvinnor.

6 Sjukkassan motsatte sig att en sådan begäran skulle bifallas, eftersom detta skulle innebära att tillräcklig hänsyn inte togs till skillnaderna i utbildning och kvalifikationer och att legitimerade psykologer likställdes med specialistläkare. Det förhållandet att kvinnorna är i majoritet bland de psykologer som är verksamma inom psykoterapin är enbart en slump, och det fanns fler kvinnor än män bland de anställda läkare som tjänstgjorde vid sjukkassans vårdcentraler.

7 Arbeits- und Sozialgericht avslog personalkommitténs begäran med motiveringen att Gleichbehandlungsgesetz 1979 (lag om likabehandling) inte reglerade de skillnader som kan uppstå inom yrkesgrupper, utan endast likabehandling mellan könen i yrkeslivet. Den konstaterade särskilt att löneskillnaden mellan läkare och psykologer som arbetar som psykoterapeuter hade föreskrivits genom en överenskommelse mellan parterna i kollektivavtalen, och att den i synnerhet är berättigad med hänsyn till skillnaden i de skyldigheter som åligger de berörda, eftersom de läkare som är anställda som specialister också är de enda som i nödfall är skyldiga att bedriva annan medicinsk verksamhet.

8 Efter överklagande konstaterade Oberlandesgericht Wien bland annat att parterna var överens om följande sakomständigheter: Sjukkassan har totalt 248 läkare anställda, varav 135 kvinnor. Av de psykoterapeuter som är verksamma vid den vårdcentral som särskilt utpekats av personalkommittén är sex psykologer, varav fem kvinnor, och sex läkare, varav en kvinna. Av totalt 34 psykoterapeuter i socialförsäkringsorganen är 24 legitimerade psykologer, varav 18 kvinnor, och 10 läkare, varav två kvinnor. Det konstaterades även att det i Österrike finns 1 125 män och 2 338 kvinnor som i yrkesförteckningen är registrerade som psykologer med psykoterapeututbildning.

9 Oberlandesgericht anser mot bakgrund av dessa omständigheter att det är nödvändigt att tolka vissa gemenskapsbestämmelser och har därför förklarat målet vilande för att ställa följande frågor till domstolen:

"1) Är det fråga om 'lika arbete' i den mening som avses i artikel 119 i EG-fördraget eller i direktiv 75/117/EEG även då lika verksamhet bedrivs under en avsevärd tid (flera avlöningsperioder) av arbetstagare med olika yrkeskompetens?

2) Är det för bedömningen av om det föreligger en diskriminering i den mening som avses i artikel 119 i EG-fördraget respektive i direktiv 75/117/EEG även avgörande om

a) lönen bestäms enbart av parterna i anställningsavtalet, och dessa får välja att i avtalet införa bestämmelser som följer av kollektivavtal,

b) det i allmänna bestämmelser (kollektivavtal) har uppställts tvingande minimilöner för samtliga arbetstagare inom en sektor, eller

c) löner uteslutande skall bestämmas genom tvingande och slutgiltiga bestämmelser i kollektivavtal?

3) Skall underlaget vid bestämmandet av referensgrupper i syfte att fastställa om en åtgärd eventuellt har diskriminerande verkan, då det i ett kollektivavtal som innehåller en slutgiltig löneregelering görs skillnad i lönehänseende mellan lika eller likvärdigt arbete beroende på yrkeskompetens, vara

a) de arbetstagare som rent konkret är verksamma i arbetsgivarens företag,

b) de arbetstagare som är verksamma inom tillämpningsområdet för kollektivavtalet,

c) samtliga arbetstagare som är behöriga att utöva yrket?

4) Skall i ett sådant fall (som i fråga 2 och 3) underlaget vara andelen kvinnor och män enbart i den förfördelade gruppen eller antalet i båda grupperna?

5) Skall underlaget då den verksamhet som konkret beaktas, och som är densamma för båda yrkeskategorierna, endast utgör en del av den verksamhet som yrkeskategorin utövar, vara

a) alla de som är verksamma inom de relevanta referensramarna (företag, kollektivavtal — se fråga 3) och som har denna yrkeskompetens (alla specialistläkare och alla psykologer),

b) alla som rent konkret kan utöva denna typ av verksamhet (specialistläkare inom psykiatrin ...), eller

c) enbart de som utövar verksamhet som konkret överensstämmer med denna?

6) Är en skillnad i utbildning ett kriterium som berättigar till att förfördela någon i lönehänseende, då arbetstagarna används för samma arbete? Kan den omständigheten att en yrkeskompetens är mer omfattande, utan avseende på den

konkreta tillämpningen i företaget, användas som ett sakligt kriterium för en skillnad i lönehänseende?

Är det således avgörande om

a) den bättre avlönade kategorin av arbetstagare även kan användas för att utföra andra arbetsuppgifter i företaget, eller

b) fordras i så fall ett konkret bevis på att så har skett?

Skall det därvid beaktas att det i tillämpliga bestämmelser och kollektivavtal också föreskrivits ett skydd mot uppsägning?

7) Följer det av artikel 222 i EG-fördraget eller av en analog tillämpning av artikel 174 i EG-fördraget att en rätt till lön enligt ett annat kollektivavtal (mellan samma kollektivavtalsparter), som skulle kunna grundas på artikel 119 i EG-fördraget eller direktiv 75/117/EEG, först uppkommer efter det att EG-domstolen har konstaterat att en sådan rätt föreligger?"

## Den första frågan

10 Artikel 119 första stycket i fördraget har följande lydelse: "Varje medlemsstat skall under den första etappen säkerställa och i fortsättningen upprätthålla principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete." I artikel 119 tredje stycket föreskrivs:

"Lika lön utan könsdiskriminering innebär att a) ackordslön för lika arbete skall fastställas enligt samma beräkningsgrunder, b) tidlön skall vara lika för lika arbete."

11 Artikel 1 första stycket i direktivet har följande lydelse: "Principen om lika lön för kvinnor och män som skisserats i artikel 119 i fördraget ... innebär att för lika arbete eller för arbete som tillerkänns lika värde all diskriminering på grund av kön skall avskaffas vid alla former och villkor för ersättningen." I andra stycket i bestämmelsen föreskrivs: "I synnerhet när ett arbetsvärderingssystem används för att bestämma lön, måste detta vara baserat på samma kriterier för både kvinnor och män och vara utformat så, att det utesluter all diskriminering på grund av kön."

12 Personalkommittén har föreslagit att den första frågan skall besvaras jakande. Enligt personalkommittén skall den princip som fastslagits av domstolen i dom av den 27 oktober 1993 i mål C-127/92, Enderby (REG 1993, s. I-5535; svensk specialutgåva, volym 14), och som innebär att kategorier av arbetstagare som har olika yrken och yrkeskompetens kan inneha likvärdiga befattningar, *a fortiori* vara tillämplig på det fall då identiska befattningar innehas på grundval av olika yrkeskompetens.

13 Sjukkassan och kommissionen har tvärtom gjort gällande att när lika verksamhet utövas av arbetstagare som har olika yrkeskompetens, knuten till olika behörighet och olika skyldigheter, är det inte fråga om lika arbete i den mening som avses i de bestämmelser som citerats ovan. De har särskilt understrukit den vikt som måste tillmätas den yrkesutbildning som genomgåtts och de kvalifikationer som erhållits. Kommissionen har vidare erinrat om att domstolen i det ovannämnda målet Enderby inte slog fast att den yrkesverksamhet som där var i fråga skulle anses utgöra lika arbete.

14 Den tyska regeringen har å sin sida erinrat om att det enligt fast rättspraxis framgår att olika lön för lika arbete kan vara berättigat på grund av skillnader i utbildning och yrkeskompetens. Den anser emellertid att det ankommer på den nationella

domstolen att göra en bedömning av de omständigheter som föreligger i det mål den har att pröva.

15 Det skall först och främst understrykas att enligt en fast rättspraxis föreligger diskriminering när olika regler tillämpas på jämförbara situationer eller när samma regel tillämpas på olika situationer (se särskilt dom av den 13 februari 1996 i mål C-342/93, Gillespie m. fl., REG 1996, s. I-475, punkt 16).

16 Beträffande personalkommitténs argument är det tillräckligt att konstatera att domstolen, i det ovannämnda målet Enderby, inte tog ställning till frågan huruvida de befattningar som innehades av arbetstagare i olika yrkeskategorier var likvärdiga. Den besvarade endast de frågor som ställts med utgångspunkt från antagandet att befattningarna i fråga var likvärdiga, utan att själv ta ställning till giltigheten av ett sådant antagande (se domen i det ovannämnda målet Enderby, punkterna 11 och 12).

17 För att avgöra om arbetstagare utför lika arbete måste det kontrolleras huruvida dessa arbetstagare, med hänsyn till ett antal faktorer, såsom arbetets art, utbildningskrav och arbetsvillkor, kan anses befinna sig i en jämförbar situation (se i detta avseende dom av den 31 maj 1995 i mål C-400/93, Royal Copenhagen, REG 1995, s. I-1275, punkterna 32 och 33).

18 När en av allt att döma identisk verksamhet således bedrivs av olika grupper av arbetstagare som inte har samma yrkeskompetens eller kvalifikationer för att utöva sitt yrke, måste det undersökas om dessa olika grupper av arbetstagare utför lika arbete i den mening som avses i artikel 119 i fördraget, med hänsyn till arten av de arbetsuppgifter som respektive grupp av arbetstagare kan tilldelas, de utbildningskrav som ställs för att utföra dessa och de förhållanden under vilka de utförs.

19 Såsom generaladvokaten har angett i punkt 32 c i sitt förslag till avgörande, är yrkesutbildningen inte enbart ett möjligt sakligt skäl för att i lönehänseende särbehandla arbetstagare som utför lika arbete (se i detta avseende dom av den 17 oktober 1989 i mål 109/88, Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, kallat Danfoss, REG 1989, s. 3199, punkt 23; svensk specialutgåva, volym 10). Yrkesutbildningen är även ett av de kriterier som gör det möjligt att avgöra om arbetstagarna utför lika arbete eller inte.

20 Det framgår av uppgifterna i beslutet om hänskjutande att även om de psykologer och de läkare som av sjukkassan är anställda i egenskap av psykoterapeuter bedriver en verksamhet som av allt att döma är identisk, använder de i sin behandling av patienterna kunskaper och kompetens som de har erhållit inom helt skilda discipliner, där de ena grundas på studier i psykologi och de andra på studier i medicin. Den nationella domstolen har för övrigt understrukit att, även om både läkarna och psykologerna rent konkret utför psykoterapeutiskt arbete, de förstnämnda även är behöriga för verksamhet på andra områden än de som är öppna för de sistnämnda, vilka enbart kan arbeta som psykoterapeuter.

21 Två grupper av arbetstagare som har genomgått olika yrkesutbildning och vilka — till följd av den olika behörighet som denna utbildning ger och på vars grundval de har anställts — har att utföra skilda arbetsuppgifter eller inneha olika befattningar kan inte anses befinna sig i en jämförbar situation.

22 Detta konstaterande motsägs inte av det förhållandet att det finns en enhetstaxa för psykoterapibehandling. En sådan avgiftsordning kan nämligen vara motiverad av socialpolitiska hänsyn.

23 Den första frågan skall således besvaras på så sätt, att det inte är fråga om lika arbete i den mening som avses i artikel 119 i fördraget eller i direktivet då lika verksamhet bedrivs under en avsevärd tid av arbetstagare med olika yrkeskompetens.

## De andra frågorna

24 Mot bakgrund av svaret på den första frågan, saknas anledning att besvara de andra frågor som ställts av den nationella domstolen.

## Rättegångskostnader

25 De kostnader som har förorsakats den tyska regeringen och kommissionen, vilka har inkommit med yttranden 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 nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN

— angående de frågor som genom beslut av den 5 maj 1997 har ställts av Oberlandesgericht Wien — följande dom:

**Det är inte fråga om lika arbete i den mening som avses i artikel 119 i EG-fördraget (artiklarna 117—120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136—143 EG), eller 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, då lika verksamhet bedrivs under en avsevärd tid av arbetstagare med olika yrkeskompetens.**

Rodríguez Iglesias Puissochet Hirsch

Jann Moitinho de Almeida Gulmann

Edward Ragnemalm Wathelet

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 11 maj 1999.

R. Grass

Justitiesekreterare

G. C. Rodríguez Iglesias

Ordförande