

RG1 **VIGTIG JURIDISK MEDDELELSE**. Oplysningerne på dette netsted er omfattet af en erklæring om ansvarsfraskrivelse og en meddelelse om ophavsret.

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

3. oktober 2006 (*)

»Socialpolitik – artikel 141 EF – princippet om lige løn til mænd og kvinder – anciennitet som kriterium ved fastsættelsen af løn – objektiv begrundelse – bevisbyrde«

I sag C-17/05,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Det Forenede Kongerige) ved afgørelse af 11. januar 2005, indgået til Domstolen den 19. januar 2005, i sagen:

B.F. Cadman

mod

Health & Safety Executive,

procesdeltager:

Equal Opportunities Commission,

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling)

sammensat af præsidenten, V. Skouris, afdelingsformændene P. Jann, C.W.A. Timmermans og A. Rosa, samt dommerne R. Schintgen, N. Colneric (refererende dommer), S. von Bahr, J.N. Cunha Rodrigues, J. Klučka, U. Löhmus, E. Levits, A.Ó Caoimh og L. Bay Larsen

generaladvokat: M. Poiares Maduro

justitssekretær: fuldmægtig B. Fülöp,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 8. marts 2006

efter at der er afgivet indlæg af:

- B.F. Cadman ved barrister T. Gill, og solicitor E. Hawksworth
- Equal Opportunities Commission ved R. Allen, QC, barrister R. Crasnow, samt solicitors J. Hardwick og M. Robison
- Det Forenede Kongeriges regering ved M. Bethell og E. O'Neill, som befuldmægtigede, bistået af N. Underhill QC og N. Paines, QC, samt barrister J. Eady
- den franske regering ved G. de Bergues, som befuldmægtiget
- Irland ved D. O'Hagan som befuldmægtiget, bistået af N. Travers, BL
- Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved M.-J. Jonczy og N. Yerrell, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 18. maj 2006,

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 141 EF.
- 2 Anmodningen er indgivet under en tvist mellem B.F. Cadman og Health and Safety Executive (agentur for sundhed og sikkerhed, herefter »HSE«) vedrørende reguleringen af B.F. Cadman's løn, så den svarer til hendes mandlige kollegers løn.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

- 3 Artikel 141, stk. 1 og 2, EF bestemmer:

»1. Hver medlemsstat gennemfører princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

2. Ved løn forstås i denne artikel den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.

Lige løn uden forskelsbehandling på grundlag af køn indebærer:

- a) at den løn, der ydes for samme akkordlønnede arbejde, fastsættes på samme beregningsgrundlag
- b) at den løn, der ydes for tidlønnet arbejde, er den samme for samme slags arbejde.«

- 4 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 (EFT L 45, s. 19) bestemmer:

»Det i artikel [141 EF] omhandlede princip om lige løn til mænd og kvinder, i det følgende benævnt "ligelønsprincippet", indebærer, at for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi, afskaffes enhver forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, må dette system bygge på samme kriterier for mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.«

- 5 Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (EFT 1998 L 14, s. 6) finder i henhold til artikel 3, stk. 1, anvendelse på situationer, som bl.a. er omhandlet i artikel 141 EF og i direktiv 75/117.

- 6 **Artikel 2, stk. 2, i direktiv 97/80 bestemmer:**

»Ifølge det i stk. 1 omhandlede ligebehandlingsprincip er der tale om indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral(t), stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig(t) og nødvendig(t) og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.«

- 7 I henhold til direktivets artikel 4, stk. 1, træffer medlemsstaterne »i overensstemmelse med deres nationale retssystemer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at når personer, der betragter sig som krænket, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er anvendt over for dem, over for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.«

8 I medfør af artikel 2, i Rådets direktiv 98/52/EF af 13. juli 1998 om udvidelse af direktiv 97/80/EF til at omfatte Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland (EFT L 205, s. 66), skulle direktiv 97/80 gennemføres i Det Forenede Kongerige og Nordirland senest den 22. juli 2001.

9 Artikel 2, stk. 2, i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, fremmelse samt arbejdsvilkår, (EFT L 39, s. 40), som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 (EFT L 269, s. 15, herefter »direktiv 76/207«) bestemmer:

»I dette direktiv forstås ved:

[...]

– »indirekte forskelsbehandling«: at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige

– [...]«

10 Artikel 3, stk. 1, i direktiv 76/207 bestemmer:

»Anvendelse af princippet om ligebehandling betyder, at der i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke må finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:

[...]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse, samt løn, som omhandlet i direktiv 75/117/EØF

[...]«

11 I henhold til artikel 2, stk. 1, første punktum, i direktiv 2002/73, skulle medlemsstaterne sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme direktivet senest den 5. oktober 2005 eller sikre, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato havde indført de nødvendige bestemmelser ved aftale.

Nationale bestemmelser

12 Section 1 i Equal Pay Act 1970 (lov af 1970 om lige løn), bestemmer:

»1. Hvis en aftale om ansættelse af en kvinde i en virksomhed i Det Forenede Kongerige ikke indeholder (direkte eller ved henvisning til en kollektiv overenskomst eller på anden måde) en ligebehandlingsklausul, skal den anses for at indeholde en sådan klausul.

2. En ligebehandlingsklausul er en bestemmelse, som vedrører vilkårene (uanset om de omhandler løn) i en aftale om ansættelse af en kvinde (herefter »kvindeaftalen«), og som har til følge, at:

[...]

b) der i tilfælde af, at en kvinde er ansat i et arbejde, der er af samme værdi som det arbejde, der udføres af en mand i den samme stilling, gælder følgende:

i) hvis en bestemmelse (bortset fra ligebehandlingsklausulen) i kvindeaftalen, der er baseret på en evaluering af det arbejde, der skal udføres, er eller bliver mindre gunstig for kvinden end en bestemmelse af samme art i en aftale om ansættelse af en mand, anses den pågældende bestemmelse i kvindeaftalen for ændret, således at den ikke er mindre gunstig, og

ii) hvis kvindeaftalen (bortset fra ligebehandlingsklausulen) på et tidspunkt ikke

indeholder en bestemmelse svarende til en bestemmelse i en mands aftale om ansættelse, der er baseret på en evaluering af det arbejde, der skal udføres, og som giver ham en fordel, skal kvindeaftalen anses for at indeholde en sådan bestemmelse.

[...]

3. Ligebehandlingsklausulen berører ikke forskellen mellem kontrakten indgået med den kvindelige arbejdstager og den mandlige arbejdstager, hvis arbejdsgiveren godtgør, at denne forskel reelt skyldes et materielt kriterium, der ikke er forskellen på køn, og at kriteriet:
 - a) i tilfælde af en ligebehandlingsklausul, der er omfattet af stk. 2, litra a) eller b) ovenfor, følger af en reel forskel mellem den kvindelige og den mandlige arbejdstagers situation

[...]

[...]<

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 13 B.F. Cadman er ansat ved HSE. I den tid, hun har været ansat ved denne institution, er lønsystemet blevet ændret flere gange. Før 1992 var systemet baseret på indeksbestemte forhøjelser, dvs. hver ansat fik en årlig lønforhøjelse, indtil vedkommende havde nået det højeste løntrin i lønrammen. I 1992 indførte HSE et lønelement, der var knyttet til arbejdsindsatsen, hvilket gjorde det muligt at tilpasse den årlige lønforhøjelse for at afspejle den ansattes individuelle indsats. I dette system kunne de ansatte, der ydede mest, hurtigere nå det højeste løntrin. Som følge af ikrafttrædelsen i 1995 af en langsigtet lønoverenskomst, blev de årlige lønforhøjelser udbetalt i form af aktier, kaldet »equity shares«, der var knyttet til den ansattes arbejdsindsats. Ændringen nedsatte den hastighed, hvormed lønforskellene mellem ansatte i samme lønramme med henholdsvis høj og lav anciennitet reduceredes. Endelig blev systemet igen ændret i 2000, således at ansatte, der befandt sig på de laveste løntrin, kunne opnå større årlige lønforhøjelser, og dermed en hurtigere opstigning gennem lønrammen.
- 14 I juni 2001 anlagde B.F. Cadman sag ved Employment Tribunal på grundlag af Equal Pay Act. På tidspunktet for indleveringen af stævningen havde hun i næsten fem år været ansat som »Inspector« i lønramme 2, der er en ledende stilling. Hun havde udtaget fire mandlige kollegaer som referencegrundlag, som også var »Inspectors« i lønramme 2.
- 15 Selv om de var ansat i samme lønramme som B.F. Cadman, var deres lønninger væsentligt højere. B.F. Cadman's årsløn i regnskabsåret 2000/2001 var på 35 129 GBP, hvorimod de nævnte referencepersoners løn var blevet fastsat til henholdsvis 39 125 GBP, 43 345 GBP, 43 119 GBP og 44 183 GBP.
- 16 Det er ubestridt, at de fire mandlige referencepersoner på tidspunktet for indleveringen af stævningen til Employment Tribunal havde en større anciennitet end B.F. Cadman, og at hendes anciennitet til dels var opnået i lavere stillinger.
- 17 Employment Tribunal fastslog, at lønvilkaarne i B.F. Cadman's ansættelseskontrakt i medfør af section 1 i Equal Pay Act skulle ændres, således at de ikke var mindre fordelagtige end de tilsvarende vilkår i de fire referencepersoners kontrakter.
- 18 HSE ankede denne afgørelse til Employment Appeal Tribunal med påstand om annullation. Denne instans fastslog for det første, at en lønforskel, der opstår ved anvendelse af kriteriet anciennitet, i lyset af Domstolens dom af 17. oktober 1989, Danfoss (sag 109/88, Sml. s. 3199, præmis 25) ikke skal særligt begrundes. For det andet fandt den, at selv hvis der havde været krav om begrundelse, havde Employment Tribunal gjort sig skyldig i en urigtig retsanvendelse, da den tog stilling til begrundelsen.
- 19 Ved ankestævning af 4. november 2003 indbragte B.F. Cadman Employment Appeal Tribunals afgørelse for den forelæggende ret.
- 20 Court of Appeal har anført, at de lønforskelle, som B.F. Cadman har gjort gældende til støtte for

- sagen, skyldes opbygningen af lønsystemet, da HSE anvender en ordning for lønforhøjelser, der på den ene eller den anden måde tager hensyn til og belønner anciennitet.
- 21 Når kvinder i lønramme 2, og generelt de kvinder, der er en del af den relevante gruppe arbejdstagere i HSE, i gennemsnit har en lavere anciennitet end mændene, har anvendelsen af anciennitetskriteriet som element ved fastsættelsen af løn negative konsekvenser for kvinderne.
- 22 Den forelæggende ret har fastslået, at det bevismateriale, som Equal Opportunities Commission (ligestillingsudvalget) har fremlagt, og som er godkendt af alle parterne i tvisten, godtgør, at kvindelige arbejdstagere i Det Forenede Kongerige og i hele Den Europæiske Union samlet set har en anciennitet, der er lavere end de mandlige arbejdstageres anciennitet. Anvendelsen af anciennitetskriteriet ved fastsættelsen af løn er et væsentligt element i fastholdelsen af lønforskellene, der ganske vist er dalende, mellem kvinder og mænd.
- 23 I den forbindelse spørger Court of Appeal, om Domstolens praksis har fraveget Domstolens udtalelse i Danfoss-sagen, hvorefter »[...] en arbejdsgiver ikke særligt [behøver] at begrunde en anvendelse af kriteriet anciennitet«. Senere retspraksis, bl.a. domme af 7. februar 1991, Nimz (sag C-184/89, Sml. I, s. 297), af 2. oktober 1997, Gerster (sag C-1/95, Sml. I, s. 5253), og af 17. juni 1998, Hill og Stapleton (sag C-243/95, Sml. I, s. 3739) giver udtryk for en vis ændring i Domstolens praksis. I den forbindelse har Court of Appeal påpeget, at den ikke er overbevist af HSE's argumenter om, at rækkevidden af Danfoss-dommen kun er blevet ændret af Domstolens senere praksis for så vidt angår deltidsansatte arbejdstagere, og følgelig at anciennitetskriteriet aldrig kræver en objektiv begrundelse, medmindre det drejer sig om sådanne arbejdstagere.
- 24 Desuden er den forelæggende ret enig i Employment Appeal Tribunal's udtalelse om, at selv om spørgsmålet om rækkevidden af Danfoss-dommen bliver afgjort til fordel for B.F. Cadman, bør sagen henvises til et andet dommerkollegium end Employment Tribunal, med henblik på en fornyet behandling af spørgsmålet om begrundelse.
- 25 Det er under disse omstændigheder, at Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) har besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1. Hvis en arbejdsgivers anvendelse af anciennitetskriteriet ved lønfastsættelsen har forskellig virkning i forhold til de relevante mandlige og kvindelige arbejdstagere, kræver artikel 141 EF da, at arbejdsgiveren særligt begrunder anvendelsen af dette kriterium? Hvis svaret afhænger af omstændighederne, hvilke omstændigheder er der da tale om?
 2. Vil besvarelsen af det foregående spørgsmål blive anderledes, hvis arbejdsgiveren anvender anciennitetskriteriet fra sag til sag, således at der foretages en vurdering af, i hvilket omfang ancienniteten begrunder en højere løn?
 3. Kan der foretages nogen relevant sondring mellem anciennitetskriteriets anvendelse på deltidsansatte arbejdstagere og dets anvendelse på fuldtidsansatte arbejdstagere?«

Første og andet præjudicielle spørgsmål

- 26 Med det første og andet spørgsmål, som behandles under ét, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om, og i givet fald under hvilke omstændigheder, artikel 141 EF indeholder en pligt for arbejdsgiveren til at begrunde anvendelsen af anciennitetskriteriet ved fastsættelsen af løn, når anvendelsen heraf indebærer lønforskelle mellem de mænd og kvinder, der skal medtages i sammenligningen.
- Den generelle ordning i artikel 141, stk. 1, EF*
- 27 Artikel 141, stk. 1, EF opstiller det princip, at der skal betales samme løn for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi, hvad enten det udføres af en mand eller en kvinde (dom af 17.9.2002, sag C-320/00, Lawrence m.fl., Sml. I, s. 7325, præmis 11).
- 28 Som Domstolen allerede har fastslået i dom af 8. april 1976, Defrenne (sag 43/75, Sml. s. 455, præmis 12), hører dette princip, som er det konkrete udtryk for det almindelige lighedsprincip, hvorefter sammenlignelige situationer ikke må behandles forskelligt, medmindre en forskelsbehandling er objektivt begrundet, til Fællesskabets grundlag (jf. tillige dom af 26.6.2001, sag C-381/99, Brunnhofer, Sml. I, s. 4961, præmis 28, og dommen i sagen Lawrence m.fl., præmis

12).

29 I øvrigt bemærkes den generelle regel i artikel 1, stk. 1, i direktiv 75/117, hvis væsentligste formål er at lette den praktiske gennemførelse af ligelønsprincippet i artikel 141, stk. 1, EF, uden at ændre dette princips indhold eller rækkevidde (jf. dom af 31.3.1981, sag 96/80, Jenkins, præmis 22). Denne regel indebærer afskaffelsen af forskelsbehandling på grundlag af køn for så vidt angår alle lønelementer eller lønvilkår for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi (jf. dom af 1.7.1986, sag 237/85, Rummler, Sml. s. 2101, præmis 11).

30 Ikke blot direkte forskelsbehandling, men også indirekte forskelsbehandling er omfattet af anvendelsesområdet for artikel 141, stk. 1, EF (jf. i denne retning Jenkins-dommen, præmis 14 og 15, og dom af 27.5.2004, sag C-285/02, Elsner-Lakeberg, Sml. I, s. 5861, præmis 12).

31 Det følger af fast retspraksis, at artikel 141 EF, i lighed med den tidligere artikel 119 i EØF-traktaten [nu artikel 119 EF (artikel 117-120 er blevet erstattet af artikel 136-143 EF)] skal fortolkes således, at hvis der er tegn på forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at den pågældende praksis er begrundet i objektive forhold, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. i denne retning, bl.a. Danfoss-dommen, præmis 22 og 23, af 27.6.1990, sag C-33/89, Kowalska, Sml. I, s. 2591, præmis 16, dommen i sagen Hill og Stapleton, præmis 43, og af 23.10.2003 sag C-4/02 og C-5/02, Schönheit og Becker, Sml. I, s. 12575, præmis 71).

32 Begrundelsen skal være baseret på et lovligt formål. De midler, der anvendes for at nå dette formål skal være egnede og nødvendige (jf. i denne retning dom af 13.5.1986, sag 170/84, Bilka, Sml. I, s. 1607, præmis 37).

Anvendelsen af anciennitetskriteriet

33 I præmis 24 og 25 i Danfoss-dommen fastslog Domstolen, efter at have bemærket, at det ikke er udelukket, at anvendelsen af anciennitetskriteriet kan medføre en mindre gunstig behandling af kvinder end mænd, at arbejdsgiveren ikke særligt skal begrunde anvendelsen af dette kriterium.

34 Med denne udtalelse har Domstolen anerkendt, at det er et lovligt lønpolitisk formål at belønne bl.a. den opnåede erfaring, som sætter arbejdstageren i stand til at udføre sine arbejdsopgaver bedre.

35 Anvendelsen af anciennitetsprincippet er normalt et egnet middel til at opnå dette formål. Anciennitet er ensbetydende med erfaring, som i almindelighed sætter arbejdstageren i stand til at udføre sine arbejdsopgaver bedre.

36 Det står følgelig arbejdsgiveren frit for at honorere anciennitet uden at skulle bevise, hvilken betydning den har for udførelsen af den pågældende lønmodtagers konkrete arbejdsopgaver.

37 I den samme dom har Domstolen dog ikke udelukket, at der kan forekomme situationer, hvor anvendelsen af anciennitetskriteriet skal begrundes af arbejdsgiveren i detaljer.

38 Dette er bl.a. tilfældet når arbejdstageren fremlægger elementer, der kan give anledning til alvorlig tvivl med hensyn til, om anvendelsen af anciennitetskriteriet i den konkrete sag er egnet til at nå det nævnte formål. Det påhviler derfor arbejdsgiveren at godtgøre, at det, der normalt er tilfældet, dvs. at anciennitet er ensbetydende med erfaring, som sætter arbejdstageren i stand til at udføre sine arbejdsopgaver bedre, også er tilfældet i det konkrete ansættelsesforhold.

39 Det bør tilføjes, at når der ved fastsættelsen af lønnen anvendes et fagligt klassifikationssystem, der er baseret på en evaluering af det arbejde, der skal udføres, kræves det ikke, at begrundelsen for anvendelsen af et bestemt kriterium vedrører de berørte arbejdstageres individuelle situation. Heraf følger, at hvis det formål, der søges opnået med anvendelsen af anciennitetskriteriet er en anerkendelse af den opnåede erfaring, skal det ikke inden for rammerne af et sådant system godtgøres, at en arbejdstager, individuelt set, i løbet af den relevante periode, har opnået en erfaring, der sætter vedkommende i stand til at udføre arbejdet bedre. Der skal derimod henses objektivt til arten af det arbejde, der skal udføres (Rummler-dommen, præmis 13).

40 Det følger af ovenstående overvejelser, at det første og andet spørgsmål skal besvares med, at artikel 141 EF skal fortolkes således, at i situationer, hvor anvendelsen af anciennitetskriteriet ved

fastsættelsen af løn indebærer lønforskelle mellem de mænd og kvinder, der skal medtages i sammenligningen, for samme arbejde eller arbejde af samme værdi,

- skal arbejdsgiveren – da anciennitetskriteriet normalt er egnet til at nå det lovlige formål at belønne den opnåede erfaring, som sætter arbejdstageren i stand til at udføre sine arbejdsopgaver bedre – ikke særligt godtgøre, at anvendelsen af kriteriet er egnet til at nå dette formål for så vidt angår et bestemt ansættelsesforhold, medmindre arbejdstageren fremlægger elementer, der kan give anledning til alvorlig tvivl i den henseende
- kræves det ikke, når der ved fastsættelsen af lønnen anvendes et fagligt klassifikationssystem, der er baseret på en evaluering af det arbejde, der skal udføres, at det godtgøres, at en arbejdstager, individuelt set, i løbet af den relevante periode, har opnået en erfaring, der sætter vedkommende i stand til at udføre arbejdet bedre.

Tredje præjudicielle spørgsmål

- 41 I betragtning af svaret på det første og det andet spørgsmål er det ikke fornødent at besvare det tredje spørgsmål.

Dommens tidsmæssige virkninger

- 42 Det Forenede Kongeriges regering og Irland finder, at hvis Domstolen påtænker at fravige de principper, der blev fastslået i Danfoss-sagen, kræver overvejelser omkring retssikkerheden en begrænsning af dommens tidsmæssige virkninger.
- 43 Da denne dom blot indeholder en præcision af retspraksis på området, er det ikke fornødent at begrænse dommens tidsmæssige virkninger.

Sagens omkostninger

- 44 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. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

Artikel 141 EF skal fortolkes således, at i situationer, hvor anvendelsen af anciennitetskriteriet ved fastsættelsen af løn indebærer lønforskelle mellem de mænd og kvinder, der skal medtages i sammenligningen, for samme arbejde eller arbejde af samme værdi,

- skal arbejdsgiveren – da anciennitetskriteriet normalt er egnet til at nå det lovlige formål at belønne den opnåede erfaring, som sætter arbejdstageren i stand til at udføre sine arbejdsopgaver bedre – ikke særligt godtgøre, at anvendelsen af kriteriet er egnet til at nå dette formål for så vidt angår et bestemt ansættelsesforhold, medmindre arbejdstageren fremlægger elementer, der kan give anledning til alvorlig tvivl i den henseende
- kræves det ikke, når der ved fastsættelsen af lønnen anvendes et fagligt klassifikationssystem, der er baseret på en evaluering af det arbejde, der skal udføres, at det godtgøres, at en arbejdstager, individuelt set, i løbet af den relevante periode, har opnået en erfaring, der sætter vedkommende i stand til at udføre arbejdet bedre.

Underskrifter

* Processprog: engelsk.