

RECHTSPRAAK

Kenny c.s./Ierland

Gelijke beloning man/vrouw. Belang van goede arbeidsverhoudingen kan een factor zijn die indirecte discriminatie objectief rechtvaardigt

Verzoeksters in het hoofdgeding zijn ambtenaren in dienst van de minister en werkzaam bij An Garda Síochána (nationale politie), waar zij als administratief ambtenaar administratieve taken verrichten. Verzoeksters zijn van mening dat zij dezelfde arbeid verrichten als andere mannelijke werknemers van An Garda Síochána die eveneens administratieve taken verrichten in specifieke betrekkingen die aan de leden ervan zijn voorbehouden en 'aangewezen functies' of 'gereserveerde functies' worden genoemd. De Labour Court heeft vastgesteld dat de man-vrouwverhouding in de betrokken groepen op het eerste gezicht op een indirecte loondiscriminatie wees, aangezien in juli 2000, toen de acht aanvankelijke verzoekschriften werden ingediend, enerzijds 353 'aangewezen functies' werden vervuld door politieambtenaren, van wie 279 mannen waren en 74 vrouwen, en anderzijds de 761 administratieve ambtenaren voor het merendeel vrouwen waren. De minister voerde onder meer als rechtvaardigingsgrond voor het verschil aan 'operationele behoeften'. Met zijn vragen wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, in het licht van artikel 141 EG en van Richtlijn 75/117, waarop de rechtvaardiging van de werkgever voor een ogenschijnlijke indirecte loondiscriminatie op grond van geslacht betrekking moet hebben, ten aanzien van welke werknemers een dergelijke rechtvaardiging moet worden gegeven en of het belang van goede arbeidsverhoudingen in aanmerking kan worden genomen bij het onderzoek van deze rechtvaardiging.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Anders dan de verwijzende rechter lijkt aan te nemen, gaat het er bijgevolg niet om het niveau te rechtvaardigen van de beloning die aan elk van de referentiegroepen wordt uitgekeerd en gaat het er evenmin om te rechtvaardigen dat werknemers in de ene of de andere groep worden ingezet, maar het gaat erom het verschil in beloning als zodanig te rechtvaardigen. Bijgevolg moet de werkgever in geval van een indirecte loondiscriminatie een objectieve rechtvaardiging geven aangaande het geconstateerde verschil in beloning tussen de werknemers die zich gediscrimineerd achten en de referentiepersonen.

Wat in de tweede plaats de groep van werknemers betreft ten aanzien waarvan een dergelijke rechtvaardiging moet worden gegeven, zij vastgesteld dat, indien de beloning in verband met de functies van een groep werknemers beduidend lager is dan die in verband met de functies van een andere groep en indien de eerstgenoemde functies nagenoeg uitsluitend door vrouwen worden vervuld en de laatstgenoemde hoofdzakelijk door mannen, het er alle schijn van heeft dat het een geval van discriminatie op grond van geslacht betreft, ten minste

wanneer de twee functies gelijkwaardig zijn en de statistische gegevens die de situatie kenmerken, geldig zijn (zie in die zin arrest Enderby). Bijgevolg moet de rechtvaardiging door de werkgever van het verschil in beloning dat op discriminatie op grond van geslacht lijkt te wijzen, betrekking hebben op de referentiepersonen op wie de nationale rechter zich heeft gebaseerd om bedoeld verschil vast te stellen, op grond dat de situatie van die personen wordt gekenmerkt door aannemelijke statistische gegevens die betrekking hebben op een voldoende groot aantal personen, waarin er niet zuiver toevallige of conjuncturele verschijnselen tot uitdrukking komen, en die in het algemeen significant lijken.

Wat in de derde plaats de vraag betreft of het belang van goede arbeidsverhoudingen in aanmerking kan worden genomen als objectieve rechtvaardigingsgrond voor een ogenschijnlijke indirecte loondiscriminatie op grond van geslacht, zij erop gewezen dat de redenen die een dergelijke objectieve rechtvaardiging kunnen opleveren, moeten beantwoorden aan een werkelijke behoefte van de werkgever, in casu van de minister (zie in die zin arresten van 13 mei 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Jurispr. p. 1607, punten 36 en 37, en arrest Brunnhofer, punt 67). Zoals de advocaat-generaal in de punten 59 tot en met 68 van zijn conclusie heeft opgemerkt, staat derhalve vast dat, net als bij collectieve arbeidsovereenkomsten, het belang van goede arbeidsverhoudingen ondergeschikt is aan de naleving van het verbod van discriminatie in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. Dit belang kan dus als zodanig niet de enige grondslag van een dergelijke rechtvaardiging zijn. Het Hof heeft niettemin reeds vastgesteld dat de omstandigheid dat de bestanddelen van de beloning via collectieve onderhandelingen dan wel via onderhandelingen op plaatselijk vlak zijn bepaald, voor de nationale rechter een gegeven kan zijn waarmee hij rekening houdt bij de beoordeling van de vraag of de verschillen in gemiddelde beloning tussen twee groepen werknemers al dan niet het gevolg zijn van objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht (zie arrest Royal Copenhagen, punt 46). Bijgevolg kan het belang van goede arbeidsverhoudingen door de nationale rechter in aanmerking worden genomen als een van de factoren op basis waarvan hij kan nagaan of de verschillen in beloning tussen twee groepen werknemers het gevolg zijn van objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht en in overeenstemming zijn met het evenredigheidsbeginsel.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 28-02-2013

Zaaknummer: C-427/11