

KOM(94) 6

15 JULI 1994

**KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER**

KOM(94) 6 endelig udg.  
Bruxelles, den 23.06.1994

**MEMORANDUM  
OM LIGE LØN FOR  
SAMME ARBEJDE**

Vertical text on the right side of the page, possibly bleed-through from the reverse side.

Small text fragment in the upper middle section.

Vertical text in the center of the page, appearing to be bleed-through.

## INDLEDNING

I Fællesskabets tredjebehandlingsprogram på mellemlang sigt om lige muligheder for kvinder og mænd (1991-1995) (1), der blev vedtaget ved Rådets resolution af 21. maj 1991 (2) bestemmes det, at Kommissionen.

-"vedtager et memorandum, der fastsætter rækkevidden af begrebet lige løn for samme arbejde, og foreslår retningslinjer for de kriterier, der skal tages hensyn til ved evaluering og erhvervsmæssig indplacering".

Henstillingen om vedtagelse af dette memorandum var en af de væsentligste konklusioner fra det seminar om lovgivning vedrørende lige løn i medlemsstaterne, der blev afholdt af Europa-Parlamentets Udvalg om Kvinders Rettigheder i marts 1992.

Nødvendigheden af og nytteværdien af et sådant dokument blev endvidere fremhævet på det seminar om lige løn, som det belgiske formandskab afholdt den 25. og 26. oktober 1993.

Dette memorandum tjener til information og som et debatoplæg for de parter, der berøres af, eller som er inddraget i spørgsmålet om lige løn, som f.eks. de relevante regeringskontorer, nationale organer, der samarbejder med medlemsstatens politikere, arbejdsmarkedets parter, advokater og konsulenter. Memorandummet indeholder ikke egentlige forslag.

## INDHOLDSFORTEGNELSE

DEL I: BAGGRUND

DEL II: KORTFATTET OVERSIGT OVER DOMSTOLENS DOMSPRAKSIS

Kapitel 1: Lige løn for samme arbejde

- a) Karakteren af "samme arbejde"
- b) Sammenligningsgrundlaget for "samme arbejde"

Kapitel 2: Evaluering, erhvervmæssig indplacering og forskelsbehandling

- a) Evaluering og erhvervmæssig indplacering
- b) Evaluering og erhvervmæssig indplacering samt EF-lovgivningen
- c) Indførelse af nye lønstrukturer

Kapitel 3: Lønbegrebet i EF-Traktatens artikel 119

- a) Grundløn og løntillæg
- b) Overenskomstmæssig og ikke-overenskomstmæssig løn
- c) Goder
- d) Ydelser til senere udbetaling
- e) Sociale sikringsydelser og løn
- f) Løn og andre arbejdsvilkår
- g) Den samlede lønpakke contra specifikke vilkår

DEL III: BEHOVET FOR YDERLIGERE FORANSTALTNINGER TIL AT STØTTE GENNEMFØRELSEN I PRAKSIS AF PRINCIPPET MED LIGE LØN FOR SAMME ARBEJDE

## DEL I : BAGGRUND

Princippet om lige løn for mænd og kvinder har lige fra starten været et fast element i Fællesskabets lovgivning. I EF-Traktatens artikel 119 forpligtes medlemsstaterne til at "sikre og opretholde princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde".

I EF-Traktatens artikel 119 blev suppleret ved direktiv 75/117/EØF om lige løn, hvor princippet om lige løn for samme arbejde indførtes.

Til trods for denne fællesskabslovgivning, som alle medlemsstater har omsat til national lovgivning, er man endnu ikke nået frem til en situation med lige løn for kvinder. Lønforskellene mellem kvinder og mænd er stadigvæk generelt i Fællesskabet betydelige, og øges i en række tilfælde stadigt på grund af de økonomiske vanskeligheder, der i højere grad har ramt kvinder end mænd.

Til trods for, at man ikke råder over relevante data for nøjagtige løn-sammenligninger mellem kvinder og mænd i Fællesskabet, fremgår det af de nyeste tal, at der er en tendens til, at kvinder finder beskæftigelse i betydeligt dårligere betalte jobs end mænd. Lønforskellene mellem kvinder og mænd i Fællesskabets medlemsstater i 1990 fremgår af den efterfølgende tabel for gennemsnitslønnen for arbejde udført af kvinder (3):

	Ved manuelt arbejde (timelønnet) i % af satsen for mænds gennemsnits- indkomst	Ikke-manuelt arbejde (månedslønnet) i % af satsen for mænds gennemsnits- indkomst
Belgien	75,9	64,6
Danmark	-	84,5
Frankrig	80,8	66,5
Tyskland	73,2	66,8
Grækenland	76,3	69,8
Irland	68,1	-
Italien	82,7	69,2
Luxembourg	65,1	54,9
Nederlandene	75,3	65,5
Portugal	71,6	70,7
Spanien	71,9	62,3
Det Forenede Kongerige	68,2	54,2

Kvindernes stigende deltagelse i arbejdsmarkedet (i 1991 udgjorde kvinderne 40% af den samlede erhvervsaktive befolkning i medlemsstaterne) er ikke blevet ledsaget af nogen form for væsentlige ændringer med hensyn til de stillinger, kvinder besætter, og de sektorer, hvor kvinder finder beskæftigelse. Overalt i Fællesskabet er både horisontal og vertikal fastlåsning stadig det dominerende karakteristika for strukturerne i kvindernes beskæftigelsessituation. Konsekvenserne af denne situation er sammen med undervurderingen af arbejde udført af kvinder en af hovedårsagerne til den fortsat betydelige forskel i lønniveauet for kvinder og mænd.

På grund af denne erhvervsmæssige fastlåsning anvendes der kun sjældent, i planer for evaluering og erhvervsmæssig indplacering, den samme målestok på kvinder og mænd. Når arbejde, der typisk udføres af kvinder, i et klassifikationssystem sammenlignes med arbejde, der typisk udføres af mænd, resulterer de faktorer, der inddrages og evalueres for at beregne aflønningen næsten altid i et højere lønniveau for arbejde typisk udført af mænd, end for arbejde typisk udført af kvinder. Disse resultater skyldes generelt et forud fastsat vurderingssystem, hvor der gives flere point til f.eks. fysisk styrke, ansvar for kapitalinvesteringer end til ansvar over for mennesker, til uddannelse snarere end til de færdigheder, som er nødvendige for at udføre arbejdet, og hertil hørende manuelle færdigheder, osv.

Det er indlysende, at en nyklassificering af undervurderet arbejde udført af kvinder ikke vil hindre enhver form for diskriminering, da klassificeringen af stillinger ikke i sidste instans er afgørende for lønniveauet.

Diskrepansen mellem aflønningen af mænd og kvinder i medlemsstaterne skyldes både forskelle i beskæftigelsesstrukturerne og i lønbestemmelserne. Disse forskelle påvirkes af en lang række faktorer, herunder omfanget af, og karakteren af atypisk arbejde som led i "fuldtids"-beskæftigelse, regeringernes lønpolitikker samt aftalerne om kollektive forhandlinger.

Via kollektive aftaler fastmures ofte kvindernes vanskeligheder med at få adgang til yderligere tillæg og godtgørelser via forhandlinger, især på lokalt plan. Tillæg for byrdefulde arbejdsvilkår og vagt ydes f.eks. så godt som udelukkende kun for arbejde, der udføres af mænd.

Set på baggrund af den ramme, der blev skitseret i det foregående, består der en indbygget sammenhæng mellem horisontal og vertikal fastlåsning på arbejdsmarkedet og diskriminering med hensyn til løn. For at bryde denne tilsyneladende evige onde cirkel med diskriminering på arbejdsmarkedet vil det være nødvendigt at udarbejde en strategi til bekæmpelse af diskriminering både med hensyn til aflønning og fastlåsning på arbejdsmarkedet, som er de væsentligste hindringer for mere fleksibilitet. I dag skyldes den fortsatte behandling af dette spørgsmål ikke kun ligestillingsproblematikken, men også nødvendigheden af at sikre anerkendelse af enhver arbejdstagers færdigheder og bidrag i en situation med ændrede økonomiske strukturer.

Udtrykt konkret vil dette sige, at planen om lige løn for samme arbejde indebærer, at såfremt en kvinde udfører et arbejde, der er lige så krævende som en mandlig arbejdstagers, bør den kvindelige arbejdstager, selv om arbejdet er af forskellig karakter, få samme løn og fordele, medmindre det klart kan afvises, at lønforskellen skulle skyldes diskriminering af den kvindelige arbejdstager.

Fællesskabets lovbestemmelser om lige løn for samme arbejde og den hertil hørende domspraksis behandler følgelig spørgsmål af en temmelig kompliceret karakter.

Der er et entydigt behov for tydeliggørelse eller nydefinering af princippet med lige løn for samme arbejde, for at arbejdstageren kan henvise til dette princip og for at nationale domstole og retsinstanter kan anvende princippet tilfredsstillende. Dette memorandum er et bidrag til denne tydeliggørelse/nydefinering. Dette spørgsmål behandles i dokumentets del II, der indeholder en oversigt over Domstolens domspraksis og behandler begreberne lige løn for samme arbejde, evaluering og erhvervsmæssig indplacering, diskriminering og definition af udtrykket løn. I del III behandles kort behovet for yderligere foranstaltninger til i praksis at opnå lige løn for samme arbejde, og der anføres eventuelle mulige elementer i en bredt anlagt strategi hen imod dette mål.

## DEL II: KORTFATTET OVERSIGT OVER DOMSTOLENS DOMSPRAKSIS

### Kapitel 1: Lige løn for samme arbejde

#### a) Karakteren af "samme arbejde"

Princippet om lige løn for samme arbejde har til formål at fjerne den eksisterende undervurdering af jobs, der hovedsagelig varetages af kvinder, specielt i de tilfælde, hvor disse jobs er lige så krævende som andre jobs, der hovedsagelig varetages af mænd (4). I begrebet indgår således sammenligninger af helt forskellige jobs. På trods af, at princippet blev slået fast på EF-plan i Ligelønsdirektivet fra 1975, er det fortsat en kendsgerning, at der i flere EF-lande (Frankrig, Luxembourg, Grækenland og Italien) aldrig har været ført retssager om dette spørgsmål.

I andre EF-lande har der været nogle få retssager, hvor forskellige jobs rent faktisk er blevet sammenlignet. Det fremgår af de sager, der er offentliggjort, at det ofte drejer sig om sammenligning af jobs med forskellige stillingsbetegnelser, hvor arbejdsopgaverne er næsten de samme bortset fra mindre eller ubetydelige forskelle.

Lovgivningen i en række EF-lande støtter heller ikke anerkendelsen af dette ligelønsprincip, eftersom lovene hverken indeholder nogen definition eller fortolkning af begrebet (Luxembourg, Italien, Belgien, Spanien, Grækenland og Portugal). Desuden bidrager det forhold, at indirekte forskelsbehandling ikke er omfattet af lovens forbud mod forskelsbehandling (Grækenland), til at indsnævre betydningen af ligelønsprincippet.

Visse domstole, der får forelagt sager med klager over urimelige lønforskelle, anvender kriterier såsom "klart diskriminatorisk", hvilket indebærer en begrænsning af ligelønsprincippet til kun at vedrøre arbejde, som er identisk eller i hvert fald umiddelbart sammenligneligt.

Sådanne kriterier er blevet anvendt af domstolene i Italien, men det er dog ikke klart, hvorvidt det fortsat vil være tilfældet efter indførelsen af begrebet "indirekte forskelsbehandling" i den lov, der blev vedtaget i april 1991.



Til gengæld indeholder lovgivningen i Frankrig, Tyskland, Irland, Nederlandene og Storbritannien enten definitioner af begrebet "samme arbejde" eller retningslinjer for, hvordan klager desangående skal behandles. Samtlige definitioner bedømmer "samme arbejde" ud fra det konkrete arbejdes karakter og krav. I henhold til de nationale retsregler defineres princippet om lige løn for samme arbejde i en EF-sammenhæng.

Domstolen<sup>(7)</sup> har ved flere lejligheder udtalt, at bedømmelsen af begrebet "samme arbejde" indebærer en sammenligning af den kvindelige arbejdstagers arbejde med hendes mandlige modparts med hensyn til de krav, som det udførte arbejde stiller, og arbejdsopgavernes karakter.

I traktatbrudssagen mod Storbritannien (5) mente Domstolen ikke, at begrebet "samme arbejde" var for "upræcist" til at kunne anvendes af Domstolen, men anførte, at:

- "gennemførelsen af direktivet forudsætter, at en vurdering af den "samme arbejde", der "tillægges" et givet arbejde, om fornødent kan finde sted mod arbejdsgiverens vilje under en retssag. Det påhviler medlemsstaten at udstyre en myndighed med de fornødne beføjelser til at afgøre spørgsmålet om, at et arbejde har samme værdi som et andet, eventuelt efter at have indsamlet de nødvendige oplysninger i sagen".

I sagen McCarthy's Ltd mod Wendy Smith (6), der drejede sig om en klage om begrebet "samme arbejde", anførte Domstolen, at der:

- "i tilfælde, hvor der foreligger en rent faktisk forskelsbehandling inden for det område, hvor artikel 119 er umiddelbart anvendelig, kun kan foretages sammenligninger i form af de paralleller, der kan drages ud fra en konkret vurdering af det arbejde, der faktisk udføres af arbejdstagere af forskelligt køn i samme virksomhed eller tjeneste".

I sagen Gisela Rummler mod Dato Druck GmbH (7) fandt Domstolen, da den skulle vurdere, hvorvidt et klassifikationssystem var kønsdiskriminerende, at "karakteren af de arbejdsopgaver, der skal udføres", skulle kunne måles på en eller anden måde.

I en sag, som Domstolen fik forelagt af High Court i Irland, anførte Domstolen i forbindelse med sin vurdering af de resultater, som en "ligestillingsinspektør" var nået frem til i sagen Murphy m.fl. mod Bord Telecom Eireann (8), at såfremt arbejdet var blevet vurderet som værende mere byrdefuldt og derfor af højere arbejde, var i EF-Traktatens artikel 119 til hinder for, at det kunne lønnes lavere. De jobs, som den pågældende "ligestillingsinspektør" i Murphy-sagen sammenlignede, var forskellige, og sammenligningsmetoden var baseret på en bedømmelse af arbejdsopgavernes karakter og de krav, det stillede til arbejdstagerne at udføre disse opgaver, såsom færdigheder, fysisk anstrengelse, ansvar osv.

---

<sup>(7)</sup> I det følgende benævnt "Domstolen".

Eftersom det er arbejdets karakter, der er vigtigt ved vurderingen af, hvorvidt manden og kvinden udfører samme arbejde, er andre faktorer irelevante for denne vurdering. Domstolen fandt i sagen Jenkins mod Kingsgate (Clothing Productions) LTD (9), at det forhold, at fru Jenkins arbejdede på deltid, ikke ændrede ved karakteren af de krav, arbejdet stillede.

Derfor havde hun krav på at blive aflønnet for den tid, hun arbejdede efter samme sats som den fuldtidsansatte mandlige sammenligningsperson, medmindre lønforskellen skyldtes objektivt begrundede faktorer, der på ingen måde stod i sammenhæng med en diskriminering på grund af køn.

I sagen Nimz mod Freie und Hansestadt Hamburg (10), hvor Domstolen skulle behandle et spørgsmål om, hvorvidt anciennitet berettigede til en lønforskel, anførte Domstolen:

- "EØF-traktatens artikel 199 skal fortolkes således, at den er til hinder for, at det i en kollektiv overenskomst for offentligt ansatte i en medlemsstat bestemmes, at tjenesteperioder, hvori en ansat har haft en arbejdstid på mindst tre fjerdedele af normal arbejdstid, medregnes fuldt ud ved oprykning til en højere lønramme, mens tjenesteperioder, hvori en ansat har haft en arbejdstid på mellem halvdelen og tre fjerdedele af normal arbejdstid, kun medregnes med halvdelen, når det viser sig, at den sidstnævnte gruppe ansatte rent faktisk omfatter en betydelig mindre procentdel af mænd end af kvinder, medmindre arbejdsgiveren godtgør, at den pågældende overenskomstbestemmelse er begrundet i faktorer, som er objektive, hvilket især afhænger af forholdet mellem det udførte arbejdes karakter og den erfaring, udførelsen af arbejdet giver efter et bestemt antal arbejdstimer".

EF-landene har forskellige systemer til behandling af individuelle klager om lige løn for samme arbejde. Alle de systemer, der anvendes, indebærer en bedømmelse af karakteren af og kravene til de forskellige jobs, der sammenlignes, for at man kan afgøre, hvorvidt de er af samme arbejde:

- 1) I Belgien, Frankrig, Italien og Luxembourg løses mange problemer af de såkaldte "arbejdstilsyn". En domstol, der får forelagt en sådan klage, er "ikke nødvendigvis bundet af det resultat, man er nået frem til efter en jobevalueringsmetode".
- 2) I Nederlandene vurderes spørgsmålet om, hvorvidt arbejde er af samme arbejde, på grundlag af et "pålideligt jobevalueringsystem".
- 3) I henhold til irsk lovgivning kan enhver tvist om ligeløn forelægges for en af landets tre "ligestillingsinspektører".

b) **Sammenligningsgrundlaget for "samme arbejde"**

i) Mænd og kvinder

Et af de grundlæggende formål med artikel 119 i EF-Traktaten og Ligelønsdirektivet er "afskaffelse af alle former for forskelsbehandling på grundlag af køn". Dette forudsætter, at sammenligningerne foretages mellem personer af forskelligt køn. Der kan ikke foretages sammenligninger mellem personer af samme køn. Men hverken i EF-Traktatens artikel 119 eller Ligelønsdirektivet udelukker på forhånd klager fra mænd, selv om den afgørende faktor for sådanne klager er, om en given lønforskel er begrundet i arbejdstagerens køn.

Der står intet i EF-retten om, hvem der er berettiget til at vælge den person, hvormed der skal foretages sammenligning i forbindelse med en klage vedrørende ligeløn. Men det ser ud til, at det i alle EF-landene er klageren eller sagsøgeren, der vælger sammenligningspersonen. I en sag for Appelretten i Nederlandene udelukkede dette dog ikke, at retten kunne inddrage yderligere en sammenligningsperson i en situation, hvor retten fandt, at sagsøgeren uforvarende havde undladt at pege på en mere relevant sammenligningsperson og ikke kunne forventes at have den nødvendige sagkundskab til at kunne udpege den bestemte person.

ii) Sammenligninger kan foretages af arbejdstagere både i den offentlige og den private sektor

Ansatte i såvel den offentlige som den private sektor kan anlægge sager om ligeløn.

I sagen Defrenne mod Sabena II (11) anførte Domstolen, at:

"domstole har pligt til at sikre beskyttelsen af de rettigheder, som denne bestemmelse tillægger borgerne, navnlig i tilfælde af forskelsbehandling, som umiddelbart skyldes lovbestemmelser eller kollektive arbejdsoverenskomster, og i tilfælde, hvor kvinder og mænd ikke modtager lige løn for samme arbejde, der udføres i samme private eller offentlige virksomhed eller tjeneste".

iii) Konkrete eller hypotetiske sammenligningspersoner

Hverken i EF-Traktatens artikel 119 eller i ligeløns-direktivets artikel 1 fastsættes der krav om tilstedeværelse af en sammenligningsperson af modsat køn.

I sagen McCarthy's Ltd mod Wendy Smith (12) gjorde fru Smith gældende, at en kvindelig arbejdstager kan henvise til artikel 119 i EF-Traktaten med henblik på at modtage den løn, som hun ville have krav på, såfremt hun var en mand, selv om der i den pågældende virksomhed eller tjeneste ikke var ansat en mandlig arbejdstager, som udfører det samme arbejde (den "hypotetiske mandlige sammenligningsperson"). Denne argumentation blev støttet både af Kommissionen og generaladvokaten. Domstolen forkastede imidlertid denne fremstilling på grundlag af:

"i tilfælde, hvor der foreligger en rent faktisk forskelsbehandling inden for det område, hvor artikel 119 er umiddelbart anvendelig, kun kan foretages sammenligninger i form af de paralleller, der kan drages ud fra en konkret vurdering af det arbejde, der faktisk udføres af arbejdstagere af forskelligt køn i samme virksomhed eller tjeneste".

I henhold til ligelønsprincippet i artikel 119 i EF-Traktaten skal kvinden derfor kunne påvise, at der rent faktisk er ansat en mand, som får eller har fået mere i løn end en kvinde, der udfører det samme arbejde for arbejdsgiveren.

Det fremgår af McCarthy's-dommen, at der ikke kan drages nogen sammenligning i henhold til artikel 119, når det påstås, at samme arbejde udføres af den kvindelige eller mandlige arbejdstager. Domstolens afvisning af et krav, der byggede på "en hypotetisk sammenligningsperson" stod imidlertid i forbindelse med Domstolens afvisning af en direkte virkning af artikel 119 i EF-Traktaten i tilfælde med skjult og indirekte diskriminering. Da Domstolen for længst har opgivet dette forbehold, er det muligt, at den for fremtiden vil lade argumentet med "en hypotetisk mandlig sammenligningsperson" gælde.

Det skal fremhæves, at Domstolen i anden sammenhæng (13) allerede har fastsat, at i tilfælde af direkte diskriminering begrundet i arbejdstagerens køn finder kravet om en mandlig sammenligningsperson ikke anvendelse.

#### iv. Samtidig beskæftigelse

Princippet om lige løn for samme arbejde er ikke kun begrænset til en situation, hvor kvinden udfører samme arbejde samtidig med den mandlige sammenligningsperson, såfremt det ligger fast, at hun får lavere løn end sin forgænger, der udførte det samme arbejde (McCarthy's mod Smith).

v. Er sammenligningerne begrænset til samme virksomhed eller organisation?

Det er klart, at det arbejde, der sammenlignes med henblik på en vurdering af, om det er af samme arbejde, omfatter forskelligartede jobs.

Det fremgår klart af Defrenne II-sagen, at sammenligninger med henblik på at afgøre, hvorvidt der er tale om samme arbejde i det mindste er mulige inden for "samme virksomhed". Det er imidlertid ikke klart, om dette skal forstås således, at man udelukker sammenligninger mellem forskellige virksomheder inden for den samme beskæftigelsesstruktur. En begrænsning af denne art kunne nemt virke hindrende for princippet med lige løn for samme arbejde, da kvinder ofte arbejder i andre virksomhedsanlæg end mænd, til trods for at de er ansat i samme firma.

I Defrenne II-sagen gav Domstolen EF-landene et klart signal om konsekvenserne af en fuldstændig gennemførelse af artikel 119 og Ligelønsdirektivet, som ville få betydning

"ikke blot inden for de enkelte virksomheder, men inden for hele virksomhedsbrancher og endog inden for det samlede økonomiske system [og] i visse tilfælde kan have til forudsætning, at der fastsættes kriterier, hvis gennemførelse kræver udstedelse af passende fællesskabsretlige eller nationale foranstaltninger" (14).

Denne bemærkning blev fremsat med særligt henblik på udvidelsen af det snævre kriterium for "samme arbejde" til også at omfatte princippet om lige løn for samme arbejde, som er fastsat i Den Internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 100 fra 1951 om ligeløn.

Det er imidlertid ikke klart, hvorvidt dette udvider rækkevidden af sammenligningen mellem arbejde udført af kvinder og mænd til også at omfatte gennemførelse af retten til lige løn til også at gælde krav inden for eller på tværs af det pågældende erhverv. I Defrenne II-dommen fremhævede Domstolen behovet for mere detaljerede bestemmelser end bestemmelserne i artikel 119 i EF-Traktaten med henblik på at gøre dette muligt. Meget afhænger derfor af karakteren af de nationale bestemmelser, der anvendes til at gennemføre princippet med lige løn.

Med kendelsen i Defrenne II-sagen fik EF-landene øjnene op for de potentielle økonomiske konsekvenser af at afskaffe kønsdiskrimination i lønsystemerne i alle dele af erhvervslivet.

Storbritannien anførte, at:

"den samlede virkning af de stigninger i lønudgifterne, som følger heraf, i væsentlig grad ville forværre problemet med at få kontrol over inflationen. Disse økonomiske implikationer er forskellige alt efter den mængde kvinder, som udfører "samme arbejde" som mænd, forskellen mellem mænds og kvinders løn for samme arbejde, likviditetsproblemerne og forholdet mellem den pågældende virksomheds lønudgifter og de samlede udgifter.

Skotøjs-, fødevarer- og vaskeriindustrien, detailhandelen og beklædningsindustrien beskæftiger særlig mange kvinder, som udfører lige arbejde; forskellen mellem lønnen til mænd og kvinder er størst i tekstil-, beklædnings- og skotøjsindustrien, biscuit-produktionen og den mekaniske industri; mange virksomheder i forskellige brancher ville få alvorlige likviditetsproblemer; lønnens andel af de samlede omkostninger er stor navnlig for skibsværfterne, i den finmekaniske industri, i beklædnings- og papirindustrien og i trykkeri- og keramikbranchen.

Beklædningsindustrien er således i særlig grad truet. Forskelsbehandlingen vedrørende lønnen til mænd og kvinder er ikke begrænset til en særlig type arbejde.

Den særlige forøgelse af lønudgifterne, som opstår ved indførelse af ligeløn, kan anslås til omkring 3,5% af de samlede nationale vederlag og lønninger, som skal fordeles på en femårs periode, der udløber ved slutningen af 1975".

Irland anførte, at ligeløn:

"ville indebære yderst byrdefulde økonomiske forpligtelser. Et umiddelbart skøn herover for den private sektor synes dog ikke muligt. Særlig hårdt rammes dog sikkert enkeltmandsejede og små virksomheder, erhvervsforetagender inden for tekstil-, beklædnings- og skotøjsbranchen, fødevarerindustrien, den finmekaniske industri, papir- og trykkeriindustrien og visse detailhandelsbrancher; i adskillige af disse brancher ville størstedelen af arbejdskraften kunne påberåbe sig ligeløn.

Den gennemsnitlige forøgelse af lønmassen, som en øjeblikkelig gennemførelse af princippet om ligeløn til mænd og kvinder i industrien ville medføre, kan anslås til 5%; den er endnu større i de mere sårbare brancher".

I traktatbrudssagen imod Danmark (15) redegjorde generaladvokaten for sin opfattelse af de fulde konsekvenser af indførelsen af lige løn for samme arbejde:

"Som det allerede fremgår af direktivets artikel 1, stk. 2, vil en sammenligning af arbejdsfunktionerne inden for det samme faste anlæg i en virksomhed eller endog inden for én virksomhed imidlertid ikke altid være tilstrækkelig. Efter omstændighederne vil også en sammenligning med samme arbejde i andre virksomheder, som hører under den pågældende kollektive overenskomst, være nødvendig.

Som det med rette bemærkes i det danske Ligestillingsråds årsberetning for 1980, som Kommissionen har fremlagt som bilag VIII til stævningen, vil der i sektorer med traditionelt kvindelig arbejdskraft endog kunne kræves en sammenligning med andre sektorer.

Under visse omstændigheder kan det tilføjede sammenligningsgrundlag "samme arbejdsplads" for samme arbejde således føre til en begrænsning af princippet om lige løn, som er fastslået i EØF-traktatens artikel 119 og tydeliggjort i direktivet. Den blotte omstændighed, at man har tilføjet en sådan yderligere betingelse for lige løn, som hverken har hjemmel i artikel 119 eller i direktivet, må i alle tilfælde anses for et traktatbrud. Denne yderligere betingelse begrænser den traktatretlige rækkevidde af princippet om lige løn til mænd og kvinder".

Domstolen var ikke blevet anmodet om at udtale sig om dette spørgsmål, eftersom sagen kun drejede sig om, at Danmark havde undladt i sin nationale lovgivning overhovedet at nævne princippet om lige løn for samme arbejde, og ikke om omfanget af sammenligninger mellem virksomheder eller organisationer.

En række sager ved Domstolen har drejet sig om, hvordan de nationale retsregler fungerer (Rinner-Kühn (16), Bötel (17), og om kollektive overenskomster (Danfoss (18), Nimz (19), Rummler (20), Kowalska (21)).

Sådanne retsregler og overenskomster dækker jo forskellige virksomheder og organisationer og i flere tilfælde også forskellige brancher. Sagerne har derfor konsekvenser for eventuelle geografiske eller regionale begrænsninger i sammenligningsgrundlaget. I flere EF-lande (Tyskland, Italien og Grækenland) står der intet i loven om, hvorvidt der kan foretages sammenligninger mellem forskellige brancher. Men i visse tilfælde ser det ud til, at sådanne sammenligninger ikke kan udelukkes i situationer, hvor sagsøgeren og sammenligningspersonen er omfattet af samme kollektive overenskomst.

Samtidig er der også i visse tilfælde en mere restriktiv holdning til sammenligninger inden for samme organisation, som udelukker sammenligninger mellem grupper af arbejdstagere, som er omfattet af forskellige kollektive overenskomster. Sådanne begrænsninger tager ikke i tilstrækkelig grad hensyn til kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, hvor mænd og kvinder ofte vil være dækket af forskellige overenskomster på grund af deres forskellige beskæftigelse.

Domstolen blev for nylig anmodet om at afgive kendelse om dette spørgsmål i Enderby-sagen (22). Der blev afgivet kendelse i en sag, der var bragt for Domstolen af Court of Appeal of England and Wales vedrørende en kvindelig talepædagog, som havde anlagt sag mod sine arbejdsgivere for forskelsbehandling på grund af køn.

Pamela Enderbys løn blev fastsat ved kollektiv overenskomst. Hendes fagforening forhandlede ligeledes i forbindelse med en anden kollektiv overenskomst med hendes arbejdsgiver på vegne af en gruppe ansatte deriblandt farmaceuter og fysioterapeuter. Disses løn var på samme karriereniveau betydeligt højere end Enderbys. Hun fremsatte derfor et krav om ligeløn med den begrundelse, at farmaceuternes og fysioterapeuternes (der hovedsageligt er mænd) arbejde må antages at have samme værdi som hendes eget arbejde som talepædagog (der hovedsageligt udøves af kvinder).

Domstolen blev spurgt om, hvorvidt forskel i løn er tilstrækkeligt begrundet, hvis lønningerne for de pågældende job er fastlagt ved kollektive overenskomster, der betragtes hver for sig ikke medfører forskelsbehandling.



Domstolen bemærkede, "at den omstændighed, at de omhandlede lønninger fastsættes ved kollektive overenskomstforhandlinger, der finder sted særskilt for hver af de to berørte faggrupper, og som ikke virker diskriminerende inden for hver af disse to grupper, er ikke til hinder for at fastslå, at der umiddelbart foreligger forskelsbehandling, såfremt disse forhandlinger har ført til en situation, hvor der foreligger en forskel i behandlingen af to grupper, der henhører under den samme arbejdsgiver og hører til den samme fagforening. Såfremt arbejdsgiveren kunne begrunde forskellen i løn blot med henvisning til, at der ikke foreligger forskelsbehandling inden for hver af disse overenskomster taget hver for sig, kunne han let omgå princippet om ligeløn ved at gennemføre særskilte forhandlinger" (23). Ligesom i Defrenne II-sagen (4) kommer Domstolens afgørelse i Enderby-sagen ikke ind på spørgsmålet om krav på tværs af sektorgrænser.

## Kapitel 2 : Evaluering, erhvervsmæssig indplacering og forskelsbehandling

### **a) Evaluering og erhvervsmæssig indplacering**

"Jobklassifikation" synes at være det udtryk, der anvendes på det europæiske kontinent, medens udtrykket "jobevaluering" bruges i Storbritannien og Irland. Jobklassifikation er ofte en ikke-analytisk proces, der har til formål at opdele jobs i forskellige kategorier. Disse systemer anvendes i vidt omfang overalt i Europa. Jobevaluering opfattes i mange tilfælde som en analytisk metode til at vurdere de relative krav til et givet job.

Jobevaluering eller jobklassifikation er et system, som kan anvendes til at opstille et eller flere hierarkier af jobs i en organisation eller en gruppe virksomheder som begrundelse for et lønsystem.

Systemet skal måle den relative arbejde af de forskellige jobs og ikke af de personer, der besætter de pågældende jobs. Den enkeltes præstationer skal helst ikke indgå i jobevalueringen, selv om det i praksis kan være vanskeligt at adskille arbejdstageren fra vedkommendes job.

Formålet med sådanne systemer er at levere en acceptabel begrundelse for fastsættelsen af lønnen i eksisterende jobhierarkier. De var og er fortsat et ledelsesredskab, der kan bruges til at foretage en acceptabel prioritering af de forskellige jobs enten ved en selvstændig beslutning fra ledelsens side eller med en form for medarbejderindflydelse i forskelligt omfang. Accept, enighed og bibeholdelse af traditionelle hierarkiske strukturer er væsentlige ingredienser i disse systemer.

Jobevalueringssystemerne er ikke direkte afgørende for lønsatserne. Lønnen for et bestemt job eller lønmarkedet for et bestemt jobniveau er influeret af en række faktorer, som ligger uden for de fleste evalueringssystemer. Ofte er lønfaktorerne og naturligvis også lønhierarkierne knyttet til satserne på det eksterne lønmarked, de forhandlende organers relative forhandlingsstyrke og traditionelle lønforskelle mellem forskellige jobs. Jobevalueringen vedrører relative og ikke absolutte faktorer.

Den kan ikke give et endeligt mål for et bestemt jobs interne arbejde for organisationen, men er først og fremmest en sammenligningsproces: sammenligninger med andre jobs, sammenligninger med på forhånd definerede normer eller sammenligninger af, i hvilket omfang fælles kriterier eller faktorer er til stede i forskellige jobs (24).

Normalt kan sådanne systemer opdeles i to kategorier: a) analytiske og b) ikke-analytiske. Den generelle forskel på de to kategorier er, at et job enten deles op i sine enkelte bestanddele til sammenligningsformål (analytisk), eller at et jobs relative arbejde baseres på en komplet jobsammenligning (ikke-analytisk).

De mere formelle systemer, specielt de analytiske, kan være mere objektive end ikke-analytiske jobklassifikationssystemer. Men intet system kan nogensinde være helt objektivt, eftersom hele processen er baseret på en række vurderinger af kendsgerninger, der præsenteres for bedømmerne. Disse bedømmelser afspejler hver enkelt bedømmers baggrund, erfaringer og holdning.

De analytiske systemer kan dog anvendes til at forbedre metoderne til at bedømme et givet arbejde, idet de forudsætter indsamling og analyse af data om arbejdets indhold for at være konsistente. Fastsættelsen af kriterier og faktorer betyder, at bedømmerne kan være nødt til at begrunde deres beslutninger om indplaceringen af jobs på en mere objektiv måde i stedet for at henholde sig til en subjektiv opfattelse.

I relation til bedømmelsen af, hvorvidt forskellige jobs er af samme arbejde, er det en ulempe, at der i mange jobsammenligningssystemer ikke kan tages hensyn til, at jobs har forskelligt indhold, og ikke kan foretages sammenligninger af de mest forskelligartede former for jobs. Generelt dækker de kun dele af organisationer, hvor "jobfamilier" af samme karakter let kan sammenlignes med henblik på opstilling af en rækkefølge, f.eks. inden for produktionsjobs og produktionsrelaterede jobs: ufaglært arbejder, specialarbejder, faglært arbejder, "håndværker", formand, inspektør, leder.

Ofte findes forskellige hierarkier af jobs baseret på forskellige evaluerings- og klassifikationssystemer side om side inden for en organisation uden nogen fælles målestok for den relative arbejde af grupper af jobs, f.eks. ansatte i produktionen og administrativt personale. Eftersom man ikke havde behov for at sammenligne de relative krav til et sekretærjob med de relative krav til en faglært produktionsarbejders job, er der ikke noget grundlag for at afgøre, hvorvidt det traditionelle kvindejob, nemlig sekretærjobbet, er lige så krævende som de jobs, der traditionelt besættes af mænd.

Det er blevet hævdet, at jobevaluering er en usmidig proces. Det er kun kravene til en bestemt række jobs, der vurderes. Der tages ikke hensyn til markedskræfter eller individuelle præstationer. Visse organisationer er dog ved at afskaffe de hierarkiske strukturer og erstatte dem med en mere fleksibel og ensartet arbejdsstyrke, der kan påtage sig forskellige arbejdsopgaver. I mange tilfælde vil en analyse af de gennemsnitlige lønniveauer, kønsfordelingen og jobgradueringen vise, at der findes organisationer, som i praksis er langt mindre hierarkiske, end de umiddelbart ser ud til.

Disse træk ved den traditionelle jobevaluering og jobklassifikation er væsentlige, hvis man vil forsøge at gøre noget ved den ulige behandling af mænd og kvinder i lønsystemerne. I betragtning af det stærkt kønsopdelte arbejdsmarked må arbejdets relative arbejde måles i forhold til en fælles standard inden for ét og samme ansættelsessted, inden for samme branche eller mellem forskellige brancher. Ligeledes gælder det, at de forskellige elementer i typisk kvindearbejde må identificeres og vurderes på samme måde som elementerne i et typisk mandearbejde.

Lønsystemer baseret på sådanne modeller kan have eksisteret i organisationer i mange år, og de traditionelle jobhierarkier går i mange tilfælde forud for indførelsen af lovgivningen om ligebehandling og kvindernes øgede deltagelse i arbejdsstyrken, og de er ikke siden blevet revideret. Mange af systemerne underbygger og legitimerer traditionen med at lønne kvinder lavere, også selv om de udfører samme jobs som mænd.

## **b) Evaluering og erhvervmæssig indplacering samt EF-lovgivningen**

I artikel 1 i Ligelønsdirektivet står der:

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

Direktivet indeholder ikke krav om, at arbejdsgiverne skal foretage en jobklassifikation for at fastsætte lønnen. Men direktivet forbyder kønsdiskrimination, hvis arbejdsgiverne anvender sådanne systemer som grundlag for lønfastsættelsen. Der er i direktivet ingen definition af begrebet "et fagligt klassifikationssystem".

Domstolen har med flere domme fastsat retningslinjer for, hvordan jobklassifikations- og indplaceringssystemerne bør fungere.

I sagen Defrenne mod Sabena II (25) henledte EF-Kommissionen Domstolens opmærksomhed på "forskelligartetheden af de traditionelle løndannelsessystemer og de store afvigelser i de faglige klassifikationssystemer", der er tale om i Fællesskabet, i forbindelse med vanskelighederne ved at gennemføre ligeløn for mænd og kvinder.

I sagen McCarthy's Ltd mod Wendy Smith (26) anførte Domstolen, at der for at identificere indirekte og skjult diskriminering er behov for

- "sammenlignende undersøgelser i hele virksomhedsbrancher, og som forudsætning, at der forinden er fastsat kriterier i fællesskabsretten eller i national lovgivning".

Dette omfatter tilsyneladende både klassifikations- og evalueringsmetoder samt statistiske analyser af forskelle baseret på metoder og køn.

I Domstolens retspraksis synes begrebet "jobklassifikation" at dække enhver metode, som anvendes til at opdele jobs i kategorier, det være sig formelt eller uformelt, analytisk eller ikke-analytisk. Udtrykket dækker både klassifikation og evaluering. Det anvendes tilsyneladende ikke i en teknisk betydning. I traktatbrudssagen imod Storbritannien refererer den indklagede regering overalt i sine anbringender til "jobevaluering", mens Domstolen i sin afgørelse anvender udtrykket "jobklassifikation". Ingen af de to udtryk bliver på noget tidspunkt defineret nærmere.

Domstolen fandt, at Storbritannien havde undladt at gennemføre bestemmelserne i direktiv 75/117, fordi det

- "ved .... ikke at have indført de bestemmelser, der er nødvendige for, at enhver arbejdstager, som anser sig for krænket gennem tilsidesættelse af princippet om lige løn for mænd og kvinder for arbejde, der tillægges samme arbejde, og for hvilket der ikke gælder er fagligt klassifikationssystem, kan få fastslået, at der foreligger samme arbejde" (27)

Denne afgørelse begrundes med, at

- "efter direktivet er et fagligt klassifikationssystem kun en af flere metoder til at fastsætte løn for arbejde, der tillægges samme arbejde" (28).

Domstolen fandt, at den britiske regerings fortolkning af direktivet indebærer

- "at der reelt ikke består nogen ret til lige løn for samme arbejde, når der ikke foreligger en faglig klassifikation. En sådan retstilstand er ikke i overensstemmelse med direktiv 75/117/EØF's opbygning og indhold. I direktivets betragtninger udtales det, at dets væsentlige formål er at gennemføre det i artikel 119 i EØF-Traktaten omhandlede princip om lige løn til mænd og kvinder, samt at medlemsstaterne i første række må sikre gennemførelsen af dette princip ved hjælp af egnede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, således at alle arbejdstagere i Fællesskabet nyder beskyttelse på dette område" (29).

Den britiske regering hævdede, at der ikke var noget i direktivet, der gav en arbejdstager ret til at kræve lønnen fastsat i henhold til et jobevalueringssystem. På grundlag heraf konkluderede den britiske regering, at arbejdstageren ikke kan forlange en komparativ evaluering af forskellige jobs efter en jobevalueringmetode, idet det er op til arbejdsgiveren selv at afgøre, hvorvidt han vil indføre en sådan.

Domstolen gjorde det klart, hvilken rolle jobklassifikationssystemerne spiller i relation til det i direktivet fastsatte ligelønsprincip:

- "med henblik herpå definerer artikel 1, stk. 1, princippet således, at begrebet "samme arbejde" omfatter tilfælde med "arbejde, der tillægges samme arbejde", og artiklens artikel 2 understreger blot det forhold, at når et fagligt klassifikationssystem anvendes til lønfastsættelse, skal det påses, at det bygger på samme kriterier for mandlige og kvindelige arbejdstagere og udformes således, at det udelukker forskelsbehandling på grundlag af køn.

Heraf følger, at i tilfælde af en tvist om anvendelsen af dette begreb, bør arbejdstageren have adgang til for rette myndighed at gøre gældende, at hans arbejde har samme arbejde som et givet andet arbejde, og i bekræftende fald få anerkendt sine rettigheder ifølge traktaten og direktivet ved en bindende afgørelse. Enhver gennemførelse, som udelukker denne adgang, kan ikke opfylde direktivets formål" (30).

Domstolen udtalte at:

- "gennemførelsen af direktivet forudsætter, at en vurdering af den "samme arbejde", der "tillægges" et givet arbejde, om fornødent kan finde sted mod arbejdsgiverens vilje under en retssag. Det påhviler medlemsstaten at udstyre en myndighed med de fornødne beføjelser til at afgøre spørgsmålet om, at et arbejde har samme arbejde som et andet, eventuelt efter at have indsamlet de nødvendige oplysninger i sagen" (31).

I forbindelse med sine overvejelser omkring alternative muligheder for jobklassifikation som et middel til at afgøre klager vedrørende lige løn for samme arbejde redegjorde Kommissionen for sin opfattelse af medlemsstaternes forpligtelser:

- "... for at kunne afgøre, hvorvidt to (forskellige) arbejder har samme arbejde, må de sammenlignes med hinanden eller vurderes efter en fælles målestok. Af denne grund har medlemsstaterne pligt til at indføre et system, hvorefter arbejdstagere har mulighed for - om nødvendigt ved at gå til domstolene - at få lige løn for samme arbejde. Dette betyder, at det ikke er nødvendigt at tvinge alle arbejdsgivere til at indføre job-vurderingsordninger, men at det på den anden side er utilstrækkeligt, hvis man lader arbejdsgiverne selv afgøre, om de vil indføre sådanne ordninger, uden at man har regler om lige løn for samme arbejde i tilfælde, hvor de ikke gør det" (32).

Kommissionen mente, at samme arbejde kunne sammenlignes inden for en kollektiv overenskomst eller i henhold til et jobevalueringssystem eller endog endnu mere uformelt uden indhentning af nærmere oplysninger om de pågældende jobs. Som tidligere nævnt har de forskellige EF-lande indført forskellige systemer til vurdering af, hvorvidt der var tale om samme arbejde.

I Belgien, Frankrig, Italien, Luxembourg og Tyskland er det overladt til "arbejdstilsyn" at foretage denne vurdering. I Nederlandene afgøres spørgsmålet om, hvorvidt arbejde er af samme arbejde, på grundlag af et "pålideligt jobevalueringssystem". I henhold til irsk lovgivning kan enhver tvist om ligeløn forelægges for en af landets tre "ligestillingsinspektører".

Den britiske regering lagde vægt på praktiske hensyn og anførte, at der var "betydelige omkostninger forbundet med" indførelse af "obligatoriske jobvurderinger".

Det fremgår klart af sagen mod Storbritannien, at arbejdsgiverne ikke er forpligtet til at indføre jobklassifikations- eller indplaceringssystemer. Kravet er blot, at hvis en organisation anvender et sådant system, må det ikke være kønsdiskriminerende. Det er i virkeligheden det samme som at sige, at lovgivning, kollektive overenskomster og lønsystemer, der vedrører de spørgsmål, der er omfattet af Ligelønsdirektivet, ikke må indebære forskelsbehandling på grundlag af køn.

Hvis der opstår en tvist om, hvorvidt arbejde er af samme arbejde, skal medlemsstaterne give mulighed for, at der kan foretages en bedømmelse af arbejdets arbejde. En sådan proces synes i samtlige EF-lande i større eller mindre grad at involvere en eller anden form for sammenligning baseret på jobevaluering- eller -klassifikationsmetoder.

I sagen Rummler mod Dato Druck GmbH (33) søgte fr. Rummler, som var ansat på et trykkeri, om at blive placeret i en højere kategori på lønskalaen. Lønningerne i trykkeribranchen var omfattet af en såkaldt "lønrammeaftale for arbejdere og funktionærer i den grafiske industri i Forbundsrepublikken Tyskland og Vestberlin". Denne aftale omfattede syv løngrupper, svarende til det udførte arbejde og opdelt efter følgende kriterier:

- a) kundskaber
- b) koncentrationsevne
- c) anstrengelse eller belastning
- d) ansvar.

Fr. Rummler mente, at hun burde klassificeres i løngruppe 4 og ikke løngruppe 3, fordi hun især var beskæftiget med at pakke kasser, der vejede over 20 kg, hvilket for hende var hårdt fysisk arbejde. For at blive klassificeret i løngruppe 4, skulle man håndtere byrder på over 50 kg. Arbejdsretten i Oldenburg henviste spørgsmålet til Domstolen og ønskede oplyst, hvorvidt et fagligt klassifikationssystem er foreneligt med princippet om lige løn til mænd og kvinder, dersom det bygger på kriterier, der lægger vægt på anstrengelsen eller belastningen af musklerne, eller et kriterium, hvor hårdheden af det fysiske arbejde er afgørende.

Domstolen konkluderede, at arbejdets karakter skulle vurderes "objektivt", og fastslog:

- "Når der ved fastsættelsen af lønnen gøres brug af et fagligt klassifikationssystem, skal dette dels anvende kriterier, der ikke differentierer efter, om arbejdet udføres af en mand eller en kvinde, dels må det ikke i det hele være således udformet, at det rent faktisk medfører en almindelig forskelsbehandling af arbejdstagerne på grundlag af køn" (34).

Domstolen fastsatte tre grundlæggende principper under henvisning til, at det følger af artikel 1, stk. 2, i direktiv 75/117/EØF:

- a) "at kriterierne for indplaceringen på de forskellige lønniveauer skal sikre lige løn for, hvad der objektivt set er det samme arbejde, uanset om dette udføres af en mandlig eller kvindelig arbejdstager;
- b) at det forhold, at man ved fastsættelsen af, om et arbejde er anstrengende eller særligt trættende eller særligt hårdt, henholder sig til de arbejdsde, der svarer til den gennemsnitlige ydeevne for arbejdstagere af det ene køn, udgør en form for forskelsbehandling på grundlag af køn, som er forbudt ved direktivet;
- c) at et fagligt klassifikationssystem, for ikke at være forskelsbehandlende i sin helhed, også - i det omfang, de arbejdsopgaver, der skal udføres i virksomheden, tillader det - skal indeholde kriterier, som arbejdstagere af begge køn er særligt egnede til at opfylde" (35).

Disse grundlæggende principper fastslår, at i tilfælde af en tvist, skal et fagligt klassifikationssystem i henhold til artikel 1, stk. 2, i Ligelønsdirektivet være formelt, analytisk, faktorbaseret og ikke-diskriminatorisk.

Danfoss-sagen (36) vedrørte en lønordning, der var fastsat i en kollektiv aftale, i henhold til hvilken alle arbejdstagere inden for samme kategori oppebærer samme grundløn. I henhold til denne kollektive aftale havde arbejdsgiveren imidlertid mulighed for at tildele medarbejdere inden for samme kategori tillæg på grundlag af en række kriterier - fleksibilitet, erhvervsuddannelse og anciennitet.

Domstolen fandt, at når en virksomhed anvender en fuldstændig ugensigtig lønordning, påhviler det arbejdsgiveren at tilvejebringe bevis for, at lønordningen ikke er diskriminatorisk, når en kvindelig arbejdstager ved sammenligning med et relativt stort antal andre arbejdstagere kan godtgøre, at den gennemsnitlige løn for kvinder er lavere end gennemsnitslønnen for mænd.

Det krav om gennemsigtighed, der kom frem i Danfoss-sagen skal anvendes på ethvert element i forbindelse med fastsættelsen af en lønordning, herunder også for enhver form for klassifikation.

På virksomheden Danfoss blev det arbejde, der udføres af kvinder og af de mandlige arbejdstagere, hvormed de sammenlignede sig, vurderet til at være det samme. Dette bekræfter blot, at før et klassifikationssystem kan anvendes som begrundelse for at bedømme jobs forskelligt, skal den domstol, der får forelagt en klage, selv på grundlag af relevante informationer vurdere karakteren af og kravene til de jobs, der sammenlignes i relation til ligeløn. Evaluering af erhvervsmæssig indplacering kan være en tilstrækkelig begrundelse for lønforskelle, men deres neutrale karakter og relevans for de pågældende jobs skal, for at overholde direktivet, vurderes på grundlag af rettens undersøgelse af karakteren af de jobs, der har givet anledning til klagen.

Generelt ser det ud til, at graduerings-, klassifikations- og evalueringssystemer i henhold til EF-landenes lovgivning er spørgsmål, der skal indgå i overvejelserne på samme måde som alle andre begrundelser fra arbejdsgivernes side for lønforskelle, når først karakteren af og kravene til det arbejde, der sammenlignes, er blevet vurderet objektivt.

Men domstolene i visse EF-lande er tilsyneladende, når de skal vurdere sådanne systemer som begrundelse for lønforskelle, noget utilbøjelige til at foretage en grundig undersøgelse af, om jobevaluering- og klassifikationssystemerne har kønsdiskriminerende virkninger.

Dette gælder tilsyneladende specielt i de tilfælde, hvor der opereres med analytiske systemer. Det er også åbenbart, at hverken klagerne, deres fagforeningsrepræsentanter, advokater, nationale arbejdstilsyn og i visse tilfælde selv specialiserede organer er i stand til at hjælpe domstolene med at afdække kønsdiskriminerende elementer i disse systemer, fordi de ikke selv har den fornødne viden om emnet.

### **c) Indførelse af nye lønstrukturer**

Der kan være økonomiske hensyn, som hindrer indførelsen af nye systemer, der tager sigte på at løse problemet omkring undervurderingen af kvinders arbejde. F.eks. kan et nyt system indebære en opvurdering af kvinders arbejde, så det bliver sidestillet med mænds arbejde. Men ved fastsættelsen af lønsatser i det nye system afspejler det beløb, man når frem til, muligvis ikke mændenes lønsats, men en lavere sats.

I en sådan situation vil mandejobbene måske fortsat blive aflønnet efter sikrede lønsatser som en midlertidig foranstaltning. Men virkningen på lang sigt kan blive, at der indføres en lønsats, som i realiteten er kvindernes lønsats, og som kommer til at gælde for samtlige ansatte. Dette indebærer naturligvis en generel forværring af forholdene, hvilket ikke er det ønskede resultat af traktatens bestemmelser på det socialpolitiske område.



Princippet med "opvurdering" (udvidelse af mere favorable bestemmelser til at omfatte ugunstigt stillede grupper, når det blev fastslået, at der har været tale om diskriminering) er blevet anført i en række sager for Domstolen. Det er generelt Domstolens opfattelse, at i tilfælde af diskriminering i modstrid med fællesskabslovgivningen, har den gruppe, der er ugunstigt stillet på grund af denne diskriminering, krav på at blive behandlet på samme vis, og krav på at de samme regler anvendes for denne gruppe, som for de øvrige arbejdstagere, da disse regler er den eneste gyldige referenceramme. (37)

Dette princip er blevet fremhævet i efterfølgende sager for Domstolen. I sagen Kowalska mod Freie und Hansestadt Hamburg fandt Domstolen for nylig ligeledes, at:

- "når en bestemmelse i en kollektiv overenskomst fører til en indirekte forskelsbehandling, skal medlemmerne af den gruppe, der stilles ugunstigt på grund af denne forskelsbehandling, behandles på samme måde og være omfattet af de samme regler, som de øvrige arbejdstagere i forhold til beskæftigelsens omfang, idet disse regler er de eneste, man kan henholde sig til, når EØF-traktatens artikel 119 ikke er korrekt gennemført i national ret" (38).

I Nimz-sagen bekræftede Domstolen det endnu engang:

- "Når en bestemmelse i en kollektiv overenskomst fører til indirekte forskelsbehandling, har den nationale ret pligt til at tilsidesætte bestemmelsen, uden at retten behøver at anmode om eller afvente, at den forinden ophæves ved overenskomstforhandlinger eller på anden måde, og retten har ligeledes pligt til at anvende de samme regler på den gruppe, der stilles ugunstigt på grund af forskelsbehandlingen, som gælder for de øvrige ansatte, idet disse regler er de eneste, man kan henholde sig til, når EØF-traktatens artikel 119 ikke er korrekt gennemført i national ret" (39).

Med disse to domme blev den etablerede domspraksis bekræftet, at i manglen af foranstaltninger til gennemførelse af artikel 4, stk. 1, i direktiv 79/7 "har kvinder krav på at blive behandlet på samme vis, og på at der anvendes de samme regler for kvinder, som for mænd i samme situation" (40).

Lovgivningen i Luxembourg og Storbritannien indeholder udtrykkeligt krav om, at de gunstige vilkår også skal anvendes på den gruppe, der diskrimineres. Men i de lande, hvor lovgivningen ikke indeholder en sådan bestemmelse, f.eks. Tyskland og Belgien, har domstolene ikke udelukket muligheden for at tage den pågældende fordel fra samtlige ansatte. Denne fremgangsmåde synes at være i direkte modstrid med EF-retten.

### Kapitel 3 : Lønbegrebet i artikel 119 i EF-Traktaten

Artikel 119 i EF-Traktaten indeholder en meget bred definition af begrebet løn:

- "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".

Domstolen har ved flere lejligheder anført, at "begrebet løn i EF-traktatens artikel 119, stk. 2, omfatter samtlige ydelser, aktuelle eller fremtidige, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren, eventuelt indirekte, i penge eller naturalier" (41).

#### **a) Grundløn og løntillæg**

Personlige tillæg til grundlønnen (Danfoss) (42) og anciennitetstillæg (Nimz) (43) oven i grundlønnen og mindstelønnen er omfattet af artikel 119 i EF-Traktaten. Det indebærer således, at alle direkte betalinger, der supplerer en grundløn, er omfattet.

Det omfatter altså også skifteholdstillæg, overtidspåbetaling og alle former for bonus og præstationsløn. I Bötel-sagen (44) blev det fastslået, at ferie med løn for en deltidsansat arbejdstager, der uddanner sig til at deltage i bedriftsrådsarbejde, skal opfattes som løn. Sådanne forsørgertillæg er også omfattet af lønbegrebet (Det Europæiske Fællesskab mod Luxembourg) (45).

#### **b) Overenskomstmæssig og ikke-overenskomstmæssig løn**

Det forhold, at en ansats vederlag ikke er reguleret ved en ansættelseskontrakt, betyder ikke, at det ikke er omfattet af lønbegrebet i artikel 119 i EF-Traktaten. Gratialer, der udbetales frivilligt af arbejdsgiveren, er ligeledes omfattet (Garland) (46).

Det vil sige, at al løn, uanset om den udbetales i henhold til en kontrakt eller i henhold til lovfæstede eller kollektive bestemmelser eller helt frivilligt, er omfattet. I Bötel-sagen (47) udtalte Domstolen, at udbetaling af løn i den tid, en arbejdstager uddanner sig med henblik på deltagelse i bedriftsråd, udgjorde løn i den i artikel 119 EF-Traktaten anførte betydning, og at den derfor skulle udbetales pro rata til en deltidsansat, uanset om uddannelsen fandt sted i den pågældendes normale arbejdstid eller ej.

I henhold til den britiske ligelønslov fra 1970 kan krav vedrørende ligeløn kun omfatte de overenskomstmæssige lønelementer. Hvis en klager påberåber sig ret til gratiale, skal dette ske under henvisning til kønsdiskriminationsloven af 1975. Denne proceduremæssige komplikation gør det endnu vanskeligere for en sagsøger at finde ud af, nøjagtigt hvilken form for vederlag der er tale om, og hvilken lovgivning hun skal basere sin klage på.

**c) Goder**

Goder udregnet i penge såsom sygedagpenge, udgør også løn (Rinner-Kühn) (48). Også udregningen i penge af den tid, en ansat anvender til deltagelse i bedriftsrådsuddannelse, udgør løn (Bötel) (49).

**d) Ydelser til senere udbetaling**

Pensioner, frirejser efter pensionering, ventepenge og efterløn udgør alt sammen løn efter Domstolens opfattelse (Garland) (50), Barber (51).

Det ser derfor ud til, at alle former for pensionsordninger, der udbetales af virksomheder, er omfattet af artikel 119 i EF-Traktaten. Kun pensioner, der udbetales af det offentlige, er ikke omfattet.

**e) Sociale sikringsydelser og løn**

I henhold til artikel 119 i EF-Traktaten forstås ved "løn" ikke blot lønninger, men også "alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier". Et vigtigt spørgsmål var, hvorvidt ydelser udbetalt fra de sociale sikringsordninger skal betragtes som løn i denne artikels betydning.

Domstolen for De Europæiske Fællesskaber blev anmodet om en præjudiciel afgørelse om dette spørgsmål i sag 80/70 Defrenne mod den belgiske stat (52). Domstolen gjorde sin stilling klar i afgørelsen af 25. maj 1971 i Defrenne-sagen (sag 80/70). Domstolen, som fulgte generaladvokatens konklusioner, fastslog, at begrebet ydelser, som arbejdstageren modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier ikke omfatter ordninger, der direkte er underlagt lovgivningen (lovbestemte ordninger) uden et element af aftale i virksomheden eller i den berørte branche, og som obligatorisk finder anvendelse på generelle kategorier af arbejdstagerne. Domstolen bemærkede, at arbejdstagere, arbejdsgivere og offentlige myndigheder bidrager til finansieringen af sådanne ordninger i et omfang, der i mindre grad bestemmes af arbejdsforholdet end af socialpolitiske betragtninger. Domstolen konkluderede derfor, at "alle andre ydelser" ikke kan anses for at omfatte ydelser, som udbetales fra lovpligtige socialsikringsordninger.

Men som Kommissionen øjeblikkelig udledte på grundlag af dette ræsonnement, betyder dette på den anden side, at virksomhedsordninger er omfattet, fordi de ikke direkte er underlagt lovgivningen. De indebærer et element af aftale i virksomheden eller inden for branchen, de er ikke obligatoriske for generelle kategorier af arbejdstagere, men for kategorier af arbejdstagere i virksomheden eller inden for branchen, og de finansieres af arbejdsgiverne eller arbejdstagerne, som bidrager direkte, afhængigt af behovene for finansiering af ordningerne og ikke ud fra socialpolitiske betragtninger. Denne holdning blev bekræftet i 1986.

Domstolen bestemte i sag 170/84 Bilka-Kaufhaus mod Weber (53), at udelukkelse af deltidsansatte fra ydelser fra en erhvervstilknyttet pensionsordning, der udelukkende finansieres af arbejdsgiveren, er forbudt i henhold til artikel 119 i EF-Traktaten i de tilfælde, hvor det kan fastslås, at en sådan foranstaltning hovedsagelig vil ramme kvindelige arbejdstagere, medmindre virksomheden godtgør, at udelukkelsen skyldtes objektivt begrundede faktorer uden nogen sammenhæng med diskriminering på grund af køn.

Man må huske på, at Domstolens dom i Bilka-sagen (se ovenfor), blev afsagt på et tidspunkt, hvor forhandlingerne i Rådet om vedtagelse af direktiv 86/378/EØF om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger var afsluttet, og at Kommissionen, da dette direktiv var vedtaget, fremsatte forbehold med hensyn til nogle af direktivbestemmelsernes overensstemmelse med artikel 119 i EF-Traktaten, som Domstolen netop havde fortolket den i denne sag.

I dom af 17. maj 1990 (54) bekræfter Domstolen Kommissionens oprindelige fortolkning og afgørelsen i Bilka-sagen udelukker dermed enhver form for tvivl. Sociale ydelser i henhold til en erhvervstilknyttet sikringsordning henhører under begrebet løn efter betydningen i artikel 119 i EF-Traktaten.

**f) Løn og andre arbejdsvilkår**

Domstolens sondring mellem "løn" og adgang til goder er blevet stadig mere uklar. I en række tilfælde har Domstolen fundet, at udelukkelse fra et gode på grund af alder eller antallet af ugentlige arbejdstimer er omfattet af lønbegrebet i den i artikel 119 i EF-Traktaten anførte betydning og falder således ikke ind under bestemmelserne i direktivet om ligebehandling (Defrenne III (55), Kowalska (56), Bilka (57) og Nimz (58)).

**g) Den samlede lønpakke contra specifikke vilkår**

I Barber-sagen (59) fandt Domstolen, at begrebet "gennemskuelighed" i relation til lønbegrebet i artikel 119 i EF-Traktaten var af grundlæggende betydning.

Domstolen udtalte:

"... hvis de nationale domstole var forpligtet til at foretage en vurdering og sammenligning af alle de forskellige former for ydelser, der alt efter omstændighederne udbetales til mænd og kvinder, ville domstolskontrollen være vanskelig at gennemføre, og som følge heraf ville artikel 119's effektive virkning blive svækket.

Heraf følger, at virkelig gennemskuelighed, der gør det muligt at udøve en effektiv kontrol, kun opnås, hvis ligelønsprincippet gælder for hver enkelt del af den løn, mænd og kvinder modtager" (60).

Domstolen fastslog følgende:

"ligelønsprincippet skal overholdes for hver enkelt del af lønnen og ikke kun ud fra en samlet vurdering af de ydelser, arbejdstagerne modtager" (61).

Sådanne argumenter, hvor det fastholdes, at det er den samlede pakke af løn og goder for mænd og kvinder, der udfører samme arbejde, der skal være identisk, kan ikke anerkendes.

Men i Irland og Belgien har domstolene afsagt kendelse om, at det relevante sammenligningsgrundlag for bedømmelsen af ligeløn er den samlede pakke af goder og ikke en specifik ydelse, i relation til hvilken det ene køn stilles ringere (Belgien Arbejdsretten i Antwerpen - 27.3.84 - og Irland - Arbejdsretten - Lissadell Towels mod 56 kvinder). Dette forekommer at være i strid med EF-retten.

De fulde konsekvenser af en total gennemførelse af artikel 119 i EF-Traktaten og Ligelønsdirektivet vil være, at i en situation, hvor arbejde tillægges samme arbejde, skal de mere gunstige elementer i løn og arbejdsvilkår gælde både for mænd og kvinder.

### DEL III: BEHOVET FOR YDERLIGERE FORANSTALTNINGER TIL AT STØTTE GENNEMFØRELSE I PRAKSIS AF PRINCIPPET MED LIGE LØN FOR SAMME ARBEJDE

Selv om samtlige medlemsstater har indarbejdet det grundlæggende princip med lige løn i deres nationale lovgivning og til trods for, at den dom Domstolen afsagde i Barber-sagen (62) i betydelig grad har tydeliggjort rækkevidden af artikel 119 i Ef-Traktaten, har man i praksis kun opnået få fremskridt i gennemførelsen af princippet med lige løn.

Det er bydende nødvendigt, at den fundamentale ret til lige løn i henhold til artikel 119 i EF-Traktaten, som suppleret ved direktiv 75/117/EØF, gennemføres fuldstændigt på EF-plan. Dette er særligt vigtigt, da det i Maastricht-traktaten \* gentages, at dette princip indebærer en forpligtelse for Fællesskabet.

Det er Kommissionens opfattelse, at enhver strategi til fremme af gennemførelsen af lige løn for lige arbejde i praksis, ud over de rent lovgivningsmæssige aspekter, også skal indeholde en række andre elementer, der kan grupperes omkring en række grundlæggende forestillinger:

---

\* Det skal bemærkes, at i Protokol nr. 14 om social- og arbejdsmarkedspolitikken i traktaten om Den Europæiske Union og den tilknyttede aftale om social- og arbejdsmarkedspolitikken indgået mellem Det Europæiske Fællesskabs medlemsstater med undtagelse af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland i artikel 6, stk. 3, indeholder yderligere et element vedrørende lige løn, idet det således fastslås, at:

*"Denne artikel er ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for kvinder at udøve en erhvervsaktivitet, eller at forebygge eller at opveje ulemper i deres erhvervs-mæssige karriere".*

Det skal ligeledes bemærkes, at denne protokol og den nævnte aftale ikke berører bestemmelserne i traktaten, herunder "særlig bestemmelserne vedrørende social- og arbejdsmarkedspolitikken, som udgør en integrerende del af gældende fællesskabsret".

## 1. Forbedring af basisdata vedrørende kvinder og løn

Der har på intet tidspunkt været et så stort behov for nøjagtige lønsammenligninger mellem kvinder og mænd på tværs af sektorer og erhverv i Fællesskabet som i dag. Der er endvidere et stigende behov for en ajourføring af kønsspecifikke data.

Kommissionen opfordrer derfor medlemsstaterne til at foretage og forbedre en systematisk indsamling af basisdata om løn i forhold til køn og erhvervsmæssig fastlåsning for således at kunne konstatere en lønmæssig diskriminering. Om nødvendigt er Kommissionen villig til at bidrage til en sådan aktion enten finansielt eller via Kommissionens statistiske kontor (EUROSTAT).

## 2. Forbedret udbredelse af oplysninger

Kommissionen vil tilskynde til forskning, afholdelse af seminarer og konferencer om de karakteristiske elementer i lønordninger, og disses konsekvenser for forskellen mellem aflønningen af kvinder og mænd.

Det manglende kendskab til vigtige retssager på grundlag af fællesskabslovgivningen er en betydelig hæmsko for fremskridt i ligestillings spørgsmål. Kommissionen agter derfor i samarbejde med medlemsstaterne at søge at forbedre udbredelsen af oplysninger om vigtige retssager på grundlag af fællesskabslovgivningen for at sikre, at disse nye udviklinger kan inddrages i den nationale lovgivning.

## 3. Uddannelse

Kommissionen vil tilskynde til yderligere praktisk og juridisk uddannelse både på fællesskabsplan og i medlemsstaterne om gennemførelsen af lige løn for at forbedre kendskabet til lovbestemmelser og metoder til i praksis at opnå lige løn.

## 4. Juridiske skridt

Kommissionen vil fortsat anvende procedurerne i traktatens artikel 169, når dette findes påkrævet.

### Grøn bog om Europæisk Socialpolitik : Unionens valgmuligheder (63)

Hvilke yderligere aktioner, der kan indledes på fællesskabsplan, vil indgå som led i overvejelserne i forbindelse med forslaget om en Grøn bogen om Den Fremtidige Europæiske Socialpolitik præsenteret af Kommissionen.

Blandt de muligheder, som Kommissionen agter at overveje, er muligheden for at vedtage en række grundprincipper, der kunne tjenes som retningslinjer for fælles forhandlinger om evaluering og erhvervsmæssig indplacering på forskellige niveauer, uden at dette indskrænker arbejdsmarkedets parter frihed og individuelle ansvar.

Nogle af disse retningslinjer kunne anvendes som grundlag for kutymeregler for gennemførelsen af lige løn for samme arbejde. Forestillingen om sådanne kutymeregler for svagere grupper af arbejdstagere er allerede indgået i den udtalelse om rimelig løn, som Kommissionen vedtog den 1. september 1993 (64).

Disse kutymeregler kunne omfatte en praktisk vejledning vedrørende følgende punkter:

- opslag på arbejdspladsen om retten til lige løn for samme arbejde;
- hvordan arbejdspladsen kan overvåges med hensyn til kønsopdeling, jobs og løn og andre goder på grundlag af kravene i EF-lovgivningen og den nationale lovgivning;
- hvordan man kan analysere de relevante informationer med henblik på at afskaffe løndiskrimination, f.eks. revidering af de faste lønsatser, integrering af arbejdstagernes løntrin og jobkategorier inden for de stærkt kønsopdelte fag, udvikling af ikke-diskriminatoriske jobevalueringssystemer, omdefinering af uddannelseskvalifikationer, omlægning af arbejdet, osv.
- tilbud om vejledning med hensyn til udviklingen af ikke-diskriminatoriske jobevalueringssystemer: hvordan man gør kvinders arbejde synligt og konkret, hvordan man analyserer faktorer, niveauer og vægtning med henblik på at afskaffe forskelsbehandling og hvordan man administrerer, anvender og ajourfører sådanne systemer;
- hvordan man udvikler en strategi for afskaffelse af løndiskrimination, som er specielt tilpasset den pågældende organisation;
- hvordan man i praksis gennemfører strategien for afskaffelse af løndiskrimination, f.eks. de gennemsnitlige lønniveauer betydning, ændring af lønsystemer, markering af uligheder osv.

Det er hensigten, at sådanne kutymeregler først og fremmest skulle være rettet til arbejdsmarkedets parter for at give dem øget forståelse for problemerne, og samtidig skal de fungere som et uddannelsesstilbud og skabe tillid til, at dette komplicerede spørgsmål kan løses i forbindelse med kollektive forhandlinger.

Det er i denne forbindelse indlysende, at et af de mest nyskabende initiativer i afsnittet om socialpolitikken i Maastricht-traktaten er arbejdsmarkedets parter øgede deltagelse både i udformningen og gennemførelsen af Fællesskabets lovgivning om nye muligheder inden for lige løn.



## NOTER

1. KOM (90) 449 endelig udg.
2. EFT C 142 af 31. maj 1991
3. EUROSTAT 1991  
Manglen på omfattende data gør det umuligt at udarbejde nøjagtige lønsammenligninger mellem kvinder og mænd på tværs af sektorer og erhverv i Det Europæiske Fællesskab.
4. Sag 43/75, Gabrielle Defrenne mos Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, (1976, Sml. (Samling af Domstolens afgørelser), s. 455.
5. Sag 61/81, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland, (1982), Sml. s. 2601.
6. Sag 129/79, (1980), Sml. s. 1289, præmis nr. 15.
7. Sag 237/85, (1986), Sml. s. 2101.
8. Sag 157/86, (1988), Sml. s. 673.
9. Sag 96/80, (1981), Sml. s. 911.
10. Sag 184/89, (1991), Sml. s. 322.
11. Ibid fodnote 4, s. 476, præmis nr. 40.
12. Ibid fodnote 6.
13. Sag 177/88, Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jonge Volwassenen (1990), Sml. s. 3941, præmis nr. 17.
14. Ibid fodnote 4, s. 472, præmis nr. 19.
15. Sag 143/83, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Kongeriget Danmark, 1985, Sml. s. 427.
16. Sag 171/88, Rinner-Kühn mod FWW Spezial Gebäudereinigung, (1989), Sml. s. 2743.
17. Sag 360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin mod Bötel, dom af 4. juni 1992.

18. Sag 109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening, (1989), Sml. s. 3199.
19. Ibid fodnote 10.
20. Ibid fodnote 7.
21. Sag 33/89, Kowalskab mod Freie und Hansestadt Hamburg, (1990), Sml. s. 2591.
22. Sag 127/92 P.M. Enderby mod Frenchay Health Authority (FHA) m.fl., dom af 27. oktober 1993, ECR (1993) side 5 535.
23. ibid. ovenfor, afsnit 22.
24. "Reward Management - A Handbook of Remuneration Strategy and Practice", Michael Armstrong og Helen Murlis.
25. Ibid fodnote 4.
26. Ibid fodnote 6.
27. Ibid fodnote 5, s. 2617, præmis nr. 14.
28. Ibid fodnote 5, s. 2615, præmis nr. 4.
29. Ibid fodnote 5, s. 2615, præmis nr. 7.
30. Ibid fodnote 5, s. 2616, præmis nr. 8 og 9.
31. Ibid fodnote 5, s. 2617, præmis nr. 13.
32. Ibid fodnote 5, s. 2612.
33. Ibid fodnote 7.
34. Ibid fodnote 7, s. 2114, præmis nr. 13.
35. Ibid fodnote 7, s. 2118-2119.
36. Ibid fodnote 18.
37. Sag 102/88, Ruzius-Wilbrik, (1989), Sml. s. 4311, præmis nr. 21.
38. Ibid fodnote 21, s. 2614.

39. Ibid fodnote 10, s. 322.
40. Dom af 4. december 1986 i sag 71/85 Federatie Nederlandse Wakbeweging (1986), Sml. s. 3855, præmis nr. 22, af 24. juni 1987 i sag 384/85 Borrie Clarke (1987), Sml. 2865, præmis nr. 13; sammenlign ligeledes med dommene af 24. marts 1987 i sag 286/85 Norah McDermott mod Ann Cotter (1987), Sml.æ s. 1453, præmis nr. 17, af 8. marts 1988 i sag 80/87 A. Dik, A. Menkutos-Demirci mod H.G.W. Laar-Vreeman (1988), Sml. s. 1601, præmis nr. 10.
41. Sag 262/88, Barber mod Gardien Royal Exchange Assurance Group Ltd., (1990), Sml. s. 1949.
42. Ibid fodnote 18.
43. Ibid fodnote 10.
44. Ibid fodnote 17.
45. Sag 58/81 (1982), Sml. s. 2175.
46. Sag 12/81, Eileen Garland mod British Rail Engineering Ltd., (1982), Sml. s. 359.
47. Ibid fodnote 17.
48. Ibid fodnote 16.
49. Ibid fodnote 17.
50. Ibid fodnote 44.
51. Ibid fodnote 39, s. 1889.
52. Sag 80/70, Gabrielle Defrenne mod Kongeriget Belgien, (1971), Sml. s. 445.
53. Sag 170/84, Bilka Kaufhaus GmbH mod Karin Weber von Hartz, (1986), Sml. s. 1607.
54. Ibid fodnote 39.
55. Sag 140/77 (1978), Sml. s. 1365.
56. Ibid fodnote 21.
57. Ibid fodnote 51.

58. Ibid fodnote 10.
59. Ibid fodnote 35, s. 1889.
60. Ibid fodnote 35, s. 1953, præmis nr. 34.
61. Ibid fodnote 35, s. 1954, præmis nr. 35.
62. Ibid fodnote 39.
63. KOM(93) 551.
64. KOM (93) 388 endelig udg., vedtaget den 1. september 1993.

ISSN 0254-1459

KOM(94) 6 endelig udg.

# DOKUMENTER

DA

04

---

Katalognummer : CB-CO-94-008-DA-C

ISBN 92-77-64320-X

---

Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer  
L-2985 Luxembourg