

Opmandskendelse i

faglig voldgift:

Specialarbejderforbundet i Danmark

mod

Dansk Industri for

Royal Copenhagen A/S

Mellem klageren, Specialarbejderforbundet i Danmark, og indklagede, Dansk Industri for Royal Copenhagen A/S, er der opstået uoverensstemmelse om, hvorvidt Royal Copenhagen A/S har tilsidesat ligelønsloven ved aflønningen af en gruppe akkordlønnede medarbejdere (blåblomst- og musselmalere), der overvejende består af kvinder. Da tvisten ikke har kunnet løses ved forhandling, har klageren ved klageskrift af 24. oktober 1990 indbragt sagen for denne faglige voldgiftsret, hvis formandsskab består af højesteretspræsident Niels Pontoppidan, højesteretsdommer Marie-Louise Andreasen og landsdommer Preben Kistrup.

Klageren har nedlagt følgende påstande:

- 1) Indklagede tilpligtes at anerkende, at blåblomst- og musselmalerne udfører et arbejde af samme værdi som rollerdrejerne, subsidiært arbejdsmandsgruppen.
- 2) Indklagede tilpligtes at bringe gennemsnitsakkordindtjeningen for de ovennævnte malere på niveau med gennemsnitsakkordindtjeningen for rollerdrejerne, subsidiært med gennemsnitsindtjeningen for

gruppen af akkordlønnede i arbejdsmandsgruppen (d.v.s. både mænd og kvinder).

- 3) Indklagede tilpligtes fra den 24. oktober 1990 - subsidiært fra et af voldgiftsretten fastsat tidspunkt - at regulere lønnen for de med blåblomst- og musselmaling beskæftigede akkordlønnede, således at disse medarbejdere fra dette tidspunkt oppebærer samme gennemsnitlige akkordløn som de akkordlønnede rollerdrejere, subsidiært samme gennemsnitsakkordindtjening som de akkordlønnede mænd og kvinder i arbejdsmandsgruppen.

Indklagede har påstået frifindelse og har nedlagt følgende selvstændige påstande:

- 1) Specialarbejderforbundet i Danmark tilpligtes at anerkende, at gennemsnitsakkordlønningerne kan variere, således at gennemsnitslønninger for grupper med overvejende mænd og grupper med overvejende kvinder også kan variere - uden at dette udgør en overtrædelse af lov om lige løn til mænd og kvinder, og at loven derfor ikke medfører, at enhver større gruppe af akkordlønnede skal have samme gennemsnitsløn som enhver mindre gruppe af akkordlønnede på samme virksomhed.
- 2) Specialarbejderforbundet i Danmark tilpligtes at anerkende, at den af forbundet valgte større gruppe akkordlønnede blåmalere, nemlig 192 ud af ialt 453 malere (svarende til 42%) ikke - under henvisning til lov om lige løn til mænd og kvinder - kan

sammenlignes med den af forbundet udvalgte mindre gruppe rollerdrejere, nemlig 30 ud af ialt 200 drejere (svarende til 15%).

Overfor disse påstande har klageren påstået afvisning, subsidiært frifindelse for påstand 1.

SAGSFREMSTILLING.

Royal Copenhagen A/S beskæftiger ca. 1150 medarbejdere med fremstilling af keramiske produkter. Disse medarbejdere fordeler sig med ca. 40% mænd og 60% kvinder. Medarbejderne kan opdeles i 3 hovedgrupper: Drejere, malere og arbejdsmand. Drejergruppen former ved hjælp af forskellige teknikker porcelænsmassen, malerne dekorerer produkterne og arbejdsmandsgruppen beskæftiger sig med betjening af ovne, sortering, slibning, intern transport m.v.

Drejergruppen består af ca. 200 personer, malergruppen af 453 personer og arbejdsmandsgruppen af 418 personer. Drejergruppen og malergruppen kan igen opdeles i en række undergrupper. Af betydning i den foreliggende sammenhæng er inden for drejergruppen rollerdrejerne, der er beskæftiget ved maskiner, der automatisk drejer tallerkener, underkopper m.v., og inden for malergruppen blåblomst- og musselmalere - under et benævnt blåmalere - og plattemalere.

Alle disse medarbejdere var ved sagens anlæg omfattet af overenskomsten mellem Sammenslutningen af Arbejdsgivere indenfor den keramiske Industri, herunder Dansk Pottemagermesterforening af 1894, og Keramisk Forbund i Danmark angående løn- og arbejdsforhold. Overenskomstens parter er nu Specialarbejderforbundet i Danmark og Dansk Industri. Af

overenskomstens § 15 fremgår, at grupperne drejere og malere som udgangspunkt aflønnes med akkordløn, d.v.s. med en løn, hvis størrelse helt eller delvist afhænger af arbejdsresultatet. Efter overenskomstens § 19 kan medarbejderne vælge aflønning med en fast timeløn i stedet for akkordløn. Timelønnen er ens for alle medarbejdergrupper og ens for mænd og kvinder.

Inden for drejergruppen er ca. 70% (143) på akkordløn. Blandt de akkordlønnede er 70% mænd og 30% kvinder.

Inden for malergruppen er ca. 70% (317) på akkordløn. Blandt de akkordlønnede er 5% mænd og 95% kvinder.

Inden for arbejdsmandsgruppen er 39% (164) på akkordløn. Blandt de akkordlønnede er 67% mænd og 33% kvinder.

For alle 3 akkordlønnede grupper gælder, at lønnen består af en fast akkordandel, der udbetales som en basisløn pr. time og en variabel akkordløn, der udbetales pr. produceret genstand. Inden for drejergruppen udgør den faste andel fra 27,81 kr. til 71,69 kr. pr. time. Inden for malergruppen udgør den faste andel fra 35,85 kr. til 58,36 kr. pr. time. Inden for arbejdsmandsgruppen udgør den faste andel fra 48,73 kr. til 74 kr. pr. time. Lønfastsættelsen sker ved forhandlinger mellem organisationerne og virksomheden i forbindelse med fornyelse af overenskomsterne. Lønstigningernes fordeling på afdelingerne forhandles centralt, medens fordelingen på fast og variabel lønandel forhandles lokalt. Der er indgået ca. 2.000 akkordaftaler, der dækker den enkelte type arbejde.

Gennemsnitslønnen for de akkordlønnede udgjorde i

april kvartal 1990 for drejergruppen 106,05 kr. pr. time, for malergruppen 98,85 kr. pr. time og for arbejdsmandsgruppen 99,25 kr. pr. time.

Gennemsnitslønnen dækker som følge af akkordlønsystemet over betydelige individuelle lønforskelle. Størst er spredningen inden for malergruppen, hvor lønnen er baseret på individuelle enkeltmandsakkorder. Inden for gruppen blåmalere tjener den højstlønnede 125 kr. pr. time og den lavestlønnede 72 kr. pr. time med et gennemsnit på 91 kr. og en fast akkordandel på 57 kr. Blandt plattemalerne tjener den højstlønnede 159 kr. pr. time og den lavestlønnede 86 kr. pr. time med et gennemsnit på 116,20 kr. og en fast akkordandel på 35,85 kr.

Blandt rollerdrejerne, der har individuelle akkorder baseret på den maskinstyrede produktion, er lønspredningen mindre. Den højstlønnede tjener 118 kr. pr. time og de lavestlønnede 86 kr. pr. time med et gennemsnit på 103,93 kr. og en fast akkordandel på 71,69 kr.

I arbejdsmandsgruppen tjener den højstlønnede 117 kr. pr. time og den lavestlønnede 84 kr. pr. time.

Størrelse og sammensætning.

Gruppen akkordlønnede rollerdrejere består af 26 personer, alle mænd. Rollergruppen udgør således ca. 18% af den samlede akkordlønnede drejergruppe. Rollerdrejerne er beskæftiget ved maskiner, der automatisk drejer tallerkener, underkopper m.v. Rollerdrejerne arbejder sammen i grupper, og arbejdet stiller betydelige fysiske krav. Arbejdet ved maskinerne strækker sig over omkring halvdelen

af den daglige arbejdstid. Arbejdet følger maskinens tempo, således at den enkelte kun har begrænsede muligheder for at påvirke produktionens og dermed indtjeningens størrelse, nemlig ved at undgå at producere emner, der skal kasseres, og ved at undgå maskinstop. Den øvrige del af arbejdstiden bruges til manuelt at pudse kanter på de producerede emner, og her kan indtjeningen forøges ved at undgå at beskadige emnerne.

Gruppen akkordlønnede blåmalere består af 156 personer, heraf 155 kvinder. Gruppen udgør ca. 49% af den samlede akkordlønnede malergruppe. Blåmalernes arbejde består i med pensel at dekorere porcelænsemner, hovedsagelig spise- og kaffestel med forskellige fastlagte motiver.

Gruppen akkordlønnede plattemalere består af 51 personer, der alle er kvinder. Gruppen udgør ca. 16% af den samlede akkordlønnede malergruppe. Plattemalernes arbejde består i at sprøjtemale platter, hvori motivet er præget, og derefter fjerne malingen fra dele af motivet ved hjælp af en svamp.

Uddannelseskravene.

Rollerdrejerne gennemgår et oplæringsforløb fra 1 til 4 måneder - afhængig af de genstande, de skal oplæres i at fremstille.

Blåmalernes uddannelse strækker sig over 1½ år og er tilrettelagt som en vekseluddannelse mellem skole og praktik.

Plattemalerne gennemgår en oplæring på ca. 3 måneder.

Arbejdsmandsgruppen gennemgår ligeledes en kortvarig

oplæring varierende fra 4 uger til 6 måneder.

Rollerdrejerarbejdet foregår i lokaler, hvor der - på grund af arbejdsprocessen - er meget varmt, således at rollerdrejerne ofte ikke kan være iført normal arbejdsbeklædning. I lokalerne er der støjgener, så det under arbejdet ikke er muligt at føre en normal samtale indbyrdes, høre radio eller lignende.

Blåmalerne arbejder under rolige forhold og sidder ved egne arbejdsborde på stuer af varierende størrelse. Omkring sig har de malerrekvisitter og personlige ejendele, således at arbejdsomgivelserne kan minde om et kontorlandskab. Under arbejdet har blåmalerne mulighed for at tale med hinanden, ligesom de kan høre radio. Der er endvidere tilbud om virksomhedsbetalt pausegymnastik 2 x 6 minutter hver dag og 15 minutters virksomhedsbetalt kaffepause.

Plattemalerne arbejder under forhold, der delvist kan sammenlignes med blåmalernes, idet medarbejderne sidder ved egne borde, kan tale sammen, selv kan bestemme arbejdstempo og pauser m.v., da der er tale om individuelle akkorder. På platteafdelingen er der også virksomhedsbetalt pausegymnastik 2 x 6 minutter hver dag og 15 minutters virksomhedsbetalt kaffepause.

Der er ikke forelagt voldgiftsretten nærmere oplysninger om arbejdsforholdene i arbejdsmandsgruppen.

Efter skriftveksling besigtigede voldgiftsretten virksomheden den 1. juli 1991. Mundtlig forhandling fandt sted den 21. august 1992. Efter at sagen havde været fore-

lagt EF-Domstolen, jfr. nedenfor, var der ny mundtlig forhandling den 19. januar 1996.

VIDNEFORKLARINGER.

Under den mundtlige forhandling den 21. august 1992 blev der afgivet forklaring af Susanne Bjørnestad, Bent Larsen, Kirsten Maxen, Gert Zibrandtsen, Eva Lillie og Leif Lautrup-Larsen.

Susanne Bjørnestad har bl.a. forklaret, at hun i 19 år har været ansat på Royal Copenhagen A/S og i de sidste 7 år har været tillidsrepræsentant i blåblomstafdelingen. Hun arbejder derfor for tiden på timeløn. Nye medarbejdere på blåmaleafdelingerne ansættes efter et basisår udenfor virksomheden. Ansøgere vurderes på grundlag af en tegneprøve, og der er nu næsten altid tilstrækkeligt antal kvalificerede. De, der bliver ansat, får 1½ års praktisk uddannelse på virksomheden. Arbejdet som blåmaler foregår siddende ved et bord og således, at man holder emnet i den hånd, man ikke maler med. F.eks. en frokosttallerken bemales med 270 strøg, og man skal male 97 tallerkener på en dag for at holde en timeløn på 100 kr. Hun har ikke indtryk af, at hun eller kollegerne er blevet langsommere til arbejdet gennem årene, og det overrasker hende derfor, at produktiviteten, som hævdet af virksomheden, skulle være faldet. Udregningen kan være påvirket af, at sammensætningen af godset er anderledes nu end for 10 år siden.

Den store spredning i lønnen beror på, at ikke alle kan male lige hurtigt, og arbejdstempoet varierer fra

f.eks. 6 til 9/10 kopper i timen. Derimod mener hun, at alle arbejder koncentreret i hele arbejdstiden.

En rundspørge hos kollegerne har vist, at af 33 malere i blåblomstafdelingen, havde 14 indenfor det sidste år været til læge på grund af muskelsmerter i hænder, arme, skulder eller ryg. Intet af tilfældene var dog anmeldt som arbejdsskade. Der er så godt som fuld deltagelse i virksomhedens pausegymnastik.

Hun har deltaget i forhandlinger om akkorder. De fastsættes efter en vurdering af vægten af genstanden og det arbejde, der er på den. Ved fastsættelsen bruger man en medarbejder, hvis arbejdstempo ligger omkring gennemsnittet. Virksomheden har tilbudt forhøjelser af akkorderne på 10-20% under forudsætning af, at malerne ville forøge arbejdstempoet. Efter den nugældende overenskomst kan akkorderne opsiges også i overenskomstperioden, men i praksis kan man kun vanskeligt få gennemført forhøjelse på eksisterende akkorder.

Bent Larsen har bl.a. forklaret, at han har været ansat i 15 år på virksomheden, heraf de sidste 6 år som tillidsrepræsentant for rollerdrejerne.

Ved ansættelse af nye rollerdrejere stilles der ingen krav om erhvervs- eller maskinerfaring. De, der ansættes nu, kommer fra mange forskellige erhverv. Efter 4 ugers arbejde sammen med en erfaren kollega, kommer den nyansatte på akkordløn og tjener straks over 90 kr. i timen. Efter yderligere et par måneders ansættelse vil han have nået den almindelige gennemsnitsindtjening.

Ved hver rollerdrejermaskine arbejder tre mand. Maskinens tempo (antal slag pr. min.) er fastsat for hver genstand for sig, og akkordtillægget pr. genstand afhænger af antallet af slag. Maskinens tempo bestemmer den maksimale produktion og dermed indtjening. Drejeren kan stoppe maskinen, men kan ikke ændre antallet af slag. De genstande, man har drejet ved maskinen, skal man selv bagefter enten kantrunde manuelt eller kontrollere for den maskinelle kantrunding. Det er muligt at afløse en kollega ved maskinen i den tid, hvor man ellers skulle arbejde med kantrunding. Indtjeningen afhænger af antallet af færdigbearbejdede vellykkede genstande og er derfor højere, hvis man har en lav spildprocent.

Fordi det er et maskinområde, har man kunnet forhandle sig til, at den faste andel udgør en stor del af lønnen. Ved overenskomsterne forhandles lønsummen centralt, men fordelingen, herunder stykpris ved et bestemt antal slag, forhandles lokalt. Der er mulighed for justering af akkorden i perioden, men i praksis er det næsten kun for nye genstande, der fastsættes nye akkorder i overenskomstperioden. Ved nye genstande fastsættes slagsantallet efter nogle prøvekørsler.

Der er ikke i lønnen i rollerdrejerafdelingen indregnet tillæg for særlige gener, f.eks. høj temperatur, hvilket man kan se af, at køresvende og formbærere har samme løn som i andre afdelinger. Krav om råstyrke og varmegener er ikke momenter, der er specielt påpeget ved lønforhandlingerne for rollerdrejerne.

Kirsten Maxen har bl.a. forklaret, at hun siden 1987 for Dansk Industri har deltaget i forhandlingerne om overenskomster for virksomheden. Der var indtil 1991 tale om et almindeligt normallønssystem med garantibetaling og for medarbejderne valgfri timeløn. Lønstigningernes fordeling på afdelinger fastsættes centralt, mens fordelingen på fast og variabel lønandel forhandles lokalt. På intet tidspunkt er der brugt kriterier, der kan henføres til medarbejdernes køn eller til en bestemt gruppe.

Indtil 1991-overenskomsten kunne akkorder efter arbejdsgiverens opfattelse ikke opsiges i en overenskomstperiode, og selvom arbejdstagerne var af en anden opfattelse, er der aldrig rejst sag herom mod Royal Copenhagen. Fra 1991 er der helt fri adgang til at opsige akkorder fra begge sider efter en nærmere fastsat procedure. Det er dog ikke meningen, at en afdeling eller gruppe i overenskomstperioden skal kunne forhandle sig til en bedre samlet aflønning. Hvis der ikke opnås enighed, bliver resultatet en såkaldt bristet akkord, hvorefter der aflønnes med den gennemsnitlige timeløn minus 15%. Hos plattemalerne er der i modsætning til blåmalerne ofte tale om nye produkter, og man kan ikke udelukke, at virksomheden ved nye produkter skønner forkert og kommer til at acceptere en for høj akkord.

Gert Zibrandtsen har bl.a. forklaret, at han har været ansat på virksomheden i 24 år, heraf de sidste 4 år som afdelingschef i rollerafdelingen. Han kan bekræfte Bent Larsens forklaring om arbejdets tilrettelæggelse og akkor-

dens fastlæggelse. Det er virksomheden, der bestemmer antallet af slag pr. minut for at kunne sikre produkternes kvalitet. Den faste andel udgør en stor del af lønnen, og det er også den, der udbetales ved de første 1½ time af eventuelle maskinstop, medmindre drejeren påtager sig andet arbejde.

I en periode havde man kun en eller to mand på hver af de maskiner, der tidligere var anvendt på skift af tre drejere. Dette gav mulighed for en forøget indtjening. Da man på ny havde brug for fuld bemanning af maskinerne protesterede drejernerne mod den lønnedgang, dette ville medføre. Man forhandlede sig derfor til, at hver maskine blev betjent af 2½ drejer. På denne måde har der været mulighed for produktionsstigning i løbet af 1980'erne.

Virksomheden har i forbindelse med en arbejdsskadesag beregnet, at en rollerdrejer daglig flytter mellem 16 og 20 tons. Der er støj og høj temperatur på arbejdspladsen, selvom støjniveauet efter kritik er blevet nedbragt til 80 dB. Arbejdstilsynet har påbudt ekstra pauser, hvis temperaturen bliver over 30 gr.C., hvilket kan ske i varme somre.

Virksomheden har intet imod kvindelige rollerdrejere, men der har kun været ansat én, der nu forlængst er gået på pension.

Eva Lillie har bl.a. forklaret, at hun har været ansat på virksomheden siden 1961, først som maler, senere som afdelingsleder og nu som afdelingschef for de omkring 400 malere, heriblandt blåmalerne. Hun er enig i, at blåmalerne - som de skal - arbejder effektivt, men hun mener, at der

også bruges nogen arbejdstid til f.eks. at snakke og vande blomster. Det er begrænset, hvor mange ny emner, der kommer i blåmaleafdelingerne. Når det sker, laves der en prøvemaling i afdelingen og et skøn over tidsforbruget og arbejdets omfang. Derefter sammenligner man med eksisterende emner og fastsætter akkorden, som prøves i op til 3 måneder. Man bliver herefter enige om akkorden, og det er aldrig sket, at aflønningen er fastsat som bristet akkord.

Virksomheden accepterer, at medarbejderne arbejder forskelligt, og der er ikke lønfradrag for mindre gode resultater. Hvis de stikprøver, der tages ud, viser ringere kvalitet for en maler, bliver det påtalt, og ved gentagelse gives der advarsel, og derefter kan der ske afskedigelse, men det er yderst sjældent. Arbejdet er generelt af høj kvalitet. Arbejdets kvalitet kan også få indflydelse ved de valg, der må foretages, når der skal indskrænkes. Her tages imidlertid også hensyn til anciennitet og til, hvor meget medarbejderen overkommer, og hvor stort fravær hun har, ligesom der tages sociale hensyn.

Man har den ordning, at medarbejdere over 58 år får tillæg på mellem 4 og 20% for nedsat tempo, der naturligvis også kan være en følge af nedslidning.

Fordelingen af maleropgaverne på den enkelte afdeling foregår på den måde, at malerne skiftes til at have en dag, hvor de vælger opgaver først. Hver maler har sine favoritter, fordi hun er hurtigst til dem og derfor kan tjene mest.

Arbejdsforholdene på blåmalerafdelingerne er særdeles

gode. Der er mulighed for under arbejdet at tale sammen eller høre radio, og malerne kan indrette deres arbejdsplads hyggeligt med pottedplanter m.v. Medarbejderne har fået tilbud om holdeværktøjer, men det er kun få, der har taget imod det.

Hun har lavet produktivitetsberegninger for blåmalerne. De viste, at produktiviteten var faldet, hvilket hun ikke på forhånd havde nogen fornemmelse af. Hun kan ikke give nogen forklaring på det. Hun synes, virksomheden gør meget for arbejdsmiljøet. Det er almindeligt i hele befolkningen at have muskelsmerter. Hun har ikke fået flere eller færre arbejdsmiljøklager fra blåmalerne end fra de øvrige i afdelingen, men det er muligt, at afdelingslederne har fået klager. I alt deltager kun ca. en trediedel af blåmalerne i pausegymnastikken.

Leif Lautrup-Larsen har bl.a. forklaret, at han har været ansat på virksomheden i 39 år og nu er produktionsdirektør for porcelænssektionen.

Virksomhedens akkordaftaler bygger i realiteten stadig på ordningen, da produktionen blev startet i slutningen af 1700-tallet. Malergruppen bestod oprindeligt kun af mænd. Der har siden midt i 1920'erne været ligeløn mellem mænd og kvinder. Siden 1985 har man haft solidarisk lønpolitik i den forstand, at begge aftaleparter har været lige interesseret i, at lønnen for de lavestlønnede blev hævet. Der har ikke af arbejdstagerne været rejst krav begrundet i manglende ligestilling af kvinderne.

Ved fastsættelse af akkorderne tages der kun hensyn

til de evner og den uddannelse, der skal bruges ved den aktuelle ansættelse. Arbejdsforholdene for malerne og rollerdrejerne er totalt forskellige, og det er umuligt at vurdere, om de to gruppers arbejde har samme værdi. For tiden kan man sagtens finde medarbejdere til begge grupper, men generelt er det naturligvis lettere at få folk, der kan komme til at arbejde som rollerdrejere. Hos Bing & Grøndal, der nu er en del af Royal Copenhagen, havde man kun 3 måneders oplæring til musselmaling. En sammenligning mellem malerne og arbejdsmandsgruppen er endnu vanskeligere, fordi arbejdsmændene har mange forskellige arbejdsopgaver og kommer fra forskellige af de nu fusionerede virksomheder.

Lønspredningen mellem de forskellige afdelinger er udtryk for, at der er tale om forskellige arbejdsområder. For april kvartal 1992 er gennemsnitslønnen for malerne, arbejdsmændene og drejerne henholdsvis 107,84 kr., 106,78 kr. og 114,49 kr., og malernes løn er således nu større end arbejdsmændenes.

Virksomheden er selvfølgelig interesseret i, at den faste andel udgør den mindste del af lønnen, men fordelingen fastsættes ved forhandling. Den meget høje faste andel i rollerdrejernes løn er tildels historisk begrundet, fordi funktionen blev overtaget fra hånddrejerne. I 1970'erne opstod der lønuoverensstemmelser bl.a. fordi blåmalerne forsøgte at få en højere fast lønandel.

FORELÆGGELSE FOR EF-DOMSTOLEN.

Efter den mundtlige forhandling fandt voldgiftsret-

ten, at sagen rejste sådanne spørgsmål om fortolkningen af EØF-traktatens art. 119 og direktiv 75/117 af 10. februar 1975 om lige løn til mænd og kvinder, at voldgiftsretten i medfør af EØF-traktatens art. 177 burde forelægge sagen for EF-Domstolen.

Efter drøftelse med parterne besluttede retten, at forelæggelsen alene skulle angå den del af sagen, der vedrører lønforskellen mellem malergruppen og drejergruppen. Arbejdsmandsgruppen blev således holdt uden for.

Voldgiftsretten besluttede endvidere, at der ikke skulle stilles spørgsmål til EF-Domstolen om værdien af det arbejde, som udføres af de respektive grupper, men derimod en række spørgsmål, der udspringer af, at der er tale om en aflønning efter akkordlønsystemet, og af det valg af sammenligningsgrupper, som klageren har forelagt.

Voldgiftsretten forelagde på denne baggrund EF-Domstolen følgende spørgsmål:

- 1) Finder art. 119 i EØF-traktaten og direktiv 75/117 af 10. februar 1975 om lige løn til mænd og kvinder anvendelse på lønsystemer, hvor indtjeningen helt eller i væsentlig grad beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat (akkordlønsystemer)? Hvis spørgsmål 1 besvares bekræftende, bedes yderligere følgende spørgsmål besvaret:
- 2) Er reglerne om ligeløn i art. 119 i EØF-traktaten og direktiv 75/117 af 10. februar 1975 om lige løn til mænd og kvinder anvendelige ved sammenligning af to grupper lønmodtagere, såfremt den gennemsnitlige timefortjeneste for den ene gruppe akkordlønnede, der overvejende består af kvinder, som udfører én type arbejde, er væsentlig lavere end den gennemsnitlige timefortjeneste for den an-

den gruppe akkordlønnede, der overvejende består af mænd, som udfører en anden type arbejde, såfremt det forudsættes, at kvindernes og mændenes arbejde kan tillægges samme værdi?

- 3) Under forudsætning af, at den ene gruppe overvejende består af kvinder, og den anden overvejende består af mænd, kan man da stille krav til gruppernes sammensætning, f.eks. med hensyn til antal af personer i grupperne eller andel af samtlige medarbejdere i virksomheden ?

Kan direktivet i givet fald anvendes til at skaffe to grupper af f.eks. kvindelige ansatte samme løn ved en mellemliggende sammenligning med en gruppe mandlige ansatte?

Problemstillingen kan bl.a. belyses ved følgende:

En gruppe af overvejende mandlige arbejdere benævnt A og to grupper af overvejende kvindelige arbejdere benævnt henholdsvis B og C udfører arbejde af samme værdi, og gennemsnitsindtjeningen i akkord er størst for gruppe C, næststørst for gruppe A og mindst for gruppe B. Kan gruppe B sammenligne sig med gruppe A og kræve lønnen hævet til gruppe A's niveau, og kan gruppe A derefter kræve lønnen hævet til gruppe C's niveau, og kan endelig gruppe B herefter kræve lønnen hævet til gruppe A's nye niveau = gruppe C?

- 4) Har det nogen betydning ved vurderingen af, om princippet om ligeløn er tilsidesat,
- a) at der i den ene gruppe er tale om en overvejende maskinstyret produktion, medens der i den anden gruppe er tale om rent håndarbejde.
 - b) at akkorderne fastsættes ved forhandling mellem de respektive organisationer, eller ved forhandling på lokalt plan.
 - c) at der kan påvises forskelle i arbejdstagerens valg af arbejdstempo. I bekræftende fald, hvem har bevisbyrden for tilstedeværelsen af sådanne forskelle.

- d) at der foreligger betydelig lønspredning inden for en eller begge sammenlignede grupper.
- e) at den faste andel af akkordlønnen er forskellig i de sammenlignede grupper.
- f) at der er forskelle mellem de to grupper med hensyn til betalte pauser og frihed i arbejdstilrettelæggelsen.
- g) at det ikke er muligt at konstatere, hvilke faktorer, der har haft betydning for akkordsatsernes størrelse.
- h) at der i den ene af de sammenlignede grupper stilles særlige krav til muskelstyrke, medens der i den anden stilles særlige krav om fingerfærdighed.
- i) at der kan påvises forskelle med hensyn til arbejdsgener i form af støj, temperatur, ensidigt, gentaget eller monotont arbejde.

EF-DOMSTOLENS AFGØRELSE.

Ved dom af 31/5 1995 har EF-Domstolen besvaret

spørgsmålene således:

Det første spørgsmål:

- 11 Med det første spørgsmål ønsker den nationale retsinstans oplyst, om traktatens art. 119 og direktivet finder anvendelse på akkordlønsystemer, hvor indtjeningen helt eller i væsentlig grad beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat.
- 12 Hertil bemærkes, at art. 119 - idet det i dens stk. 3, litra a), udtrykkeligt bestemmes, at lige løn uden forskelsbehandling med hensyn til køn indebærer, at den løn, der ydes for samme arbejde, der aflønnes i akkord, fastsættes på samme beregningsgrundlag - selv foreskriver, at ligelønsprincippet finder anvendelse på akkordlønsystemer.
- 13 Domstolen har desuden allerede fastslået, at art. 119 forbyder enhver form for lønmæssig forskelsbehandling af mænd og kvinder, uanset hvilken ordning, der giver

anledning til forskelsbehandlingen (dom af 17/5 1990, sag C-262/88, Barber, Sml. I, s. 1889, præmis 32).

14 Dette resultat bekræftes af direktivets art. 1, stk. 1, hvorefter princippet om lige løn til mænd og kvinder indebærer, at enhver forskelsbehandling med hensyn til køn afskaffes "for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår".

15 Det første spørgsmål skal derfor besvares med, at traktatens art. 119 og direktivet finder anvendelse på akkordlønsystemer, hvor indtjeningen helt eller i væsentlig grad beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat.

Indledende bemærkninger til de øvrige spørgsmål

16 Inden gennemgangen af de øvrige spørgsmål er der grund til at understrege, at de i hovedsagen omhandlede lønninger ikke udelukkende beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat, men omfatter en fast akkordandel, der udbetales som en basisløn pr. time, som ikke er den samme for de forskellige grupper arbejdstagere.

17 Det tilkommer den nationale retsinstans at vurdere, i hvilket omfang dette moment skal tages i betragtning ved afgørelsen af hovedsagen.

18 Der er tillige grund til at nævne, at den vurdering, som den nationale retsinstans med henblik på afgørelsen af hovedsagen skal foretage med hensyn til, om der foreligger en forskelsbehandling med hensyn til køn, der er i strid med traktatens art. 119 og direktivets art. 1, nødvendigvis må være en helhedsvurdering, der skal foretages i lyset af samtlige Domstolens bemærkninger i forbindelse med besvarelsen af det andet, tredje og fjerde spørgsmål.

Det andet spørgsmål og det fjerde spørgsmål, litra c), d), e) og g)

19 Med det andet spørgsmål samt det fjerde spørgsmål, litra c), d), e) og g), som bør gennemgås samlet, ønsker den nationale retsinstans oplyst, dels om li-

- gelønsprincippet i traktatens art. 119 og i direktivets art. 1, finder anvendelse, såfremt den af et akkordlønsystem følgende gennemsnitsløn for en gruppe arbejdstagere, overvejende bestående af kvinder, som udfører en type arbejde, er væsentlig lavere end gennemsnitslønnen for en gruppe arbejdstagere, overvejende bestående af mænd, som udfører en anden type arbejde, der tillægges samme værdi, dels hvilken betydning man herved skal tillægge de faktorer, der er nævnt i det fjerde spørgsmål, litra c), d), e) og g).
- 20 Som det allerede fremgår af denne doms præmis 12, indebærer ligelønsprincippet, at den løn, der efter et akkordlønsystem udbetales til to grupper af arbejdstagere, den ene overvejende bestående af mænd og den anden overvejende bestående af kvinder, skal fastsættes på samme beregningsgrundlag.
- 21 I det tilfælde, hvor beregningsgrundlaget er det samme for to grupper arbejdstagere, der udfører samme arbejde, eller objektivt kan sikre arbejdstagerne i de to grupper samme samlede individuelle løn for arbejde, som ganske vist er forskelligt, men som anses for at have samme værdi, er ligelønsprincippet ikke til hinder for, at arbejdstagere tilhørende de to grupper får udbetalt samlede lønbeløb, der er forskellige for så vidt dette er en følge af de enkelte arbejdstageres forskellige arbejdsresultater.
- 22 Heraf følger, at inden for rammerne af et akkordlønsystem er den blotte konstatering af, at gennemsnitslønnen for to grupper af arbejdstagere, beregnet på grundlag af den samlede individuelle løn for samtlige arbejdstagere tilhørende hver af de to grupper, er forskellig, ikke tilstrækkelig til, at der kan drages den slutning, at der foreligger lønmæssig forskelsbehandling.
- 23 Det tilkommer den nationale retsinstant, der er enekompetent til at vurdere de faktiske omstændigheder, at tage stilling til, om beregningsgrundlaget for det arbejde, der udføres af de to grupper af arbejdstag-

ere, er det samme, eller, såfremt de to grupper udfører arbejde, der er forskelligt, men anses for at have samme værdi, om beregningsgrundlaget objektivt kan sikre dem samme samlede løn. Det tilkommer desuden den nationale restinstans at afgøre, om en lønforskel, der påberåbes af en arbejdstager tilhørende en gruppe, der overvejende består af kvinder, med henblik på at godtgøre, at vedkommende er udsat for forskelsbehandling på grundlag af køn i forhold til en arbejdstager tilhørende en gruppe, der overvejende består af mænd, skyldes en forskel mellem de beregningsgrundlag, der anvendes for de to grupper, eller en forskel mellem de individuelle arbejdsresultater.

24 Det fremgår imidlertid af Domstolens praksis (dom af 27/10 1993, sag C-127/92, Enderby, Sml. I, s. 5535, præmis 13 og 14), at den bevisbyrde, der sædvanligvis påhviler en arbejdstager, der anlægger sag mod en arbejdsgiver for at få en forskelsbehandling, som han mener at være udsat for, ophævet, kan vendes om, når det er nødvendigt for ikke at fratage arbejdstagere, der tilsyneladende er udsat for forskelsbehandling, ethvert effektivt middel til at søge ligelønsprincippet gennemført. Såfremt en virksomhed f.eks. anvender et helt uigennemskueligt lønfastsættelsessystem, har arbejdsgiveren således bevisbyrden for, at den førte lønpolitik ikke er udtryk for en forskelsbehandling, når en kvindelig lønmodtager på grundlag af et forholdsvis omfattende personmateriale godtgør, at gennemsnitslønnen for kvindelige lønmodtagere er lavere end for mandlige (dom af 17/10 1989, sag 109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening (for Danfoss), Sml. s. 3199, præmis 16). Tilsvarende gælder det, at såfremt tydelige statistiske oplysninger viser, at der er en væsentlig lønforskel mellem to funktioner, der har samme værdi, hvoraf den ene næsten udelukkende udøves af kvinder og den anden hovedsagelig af mænd - i hvilken situation, der tilsyneladende fore-

- ligger forskelsbehandling på grundlag af køn - følger det af traktatens art. 119, at arbejdsgiveren skal godtgøre, at denne forskel skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (Enderby-dommen, præmis 16 og 19).
- 25 Inden for rammerne af et akkordlønsystem foreligger der ganske vist ikke en sådan situation med tilsyneladende forskelsbehandling blot fordi tydelige statistiske oplysninger viser, at der er væsentlige lønforskelle mellem to grupper af arbejdstagere, idet sådanne forskelle kan skyldes, at de individuelle arbejdsresultater for de arbejdstagere, de to grupper består af, er forskellige.
- 26 Dog kan noget andet gælde, hvis der efter et system, som det i hovedsagen omhandlede - hvor den individuelle indtjening, der tages i betragtning ved beregningen af gennemsnitslønnen for de to grupper arbejdstagere, består af en variabel andel, der beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat, og en fast andel, der er forskellig for de pågældende grupper arbejdstagere [fjerde spørgsmål, litra e)] - ikke er muligt at konstatere, hvilke faktorer, der har haft betydning ved fastsættelsen af de satser eller det grundlag, der er anvendt ved beregningen af den variable andel af lønnen [fjerde spørgsmål, litra g)]. Under sådanne omstændigheder kan hensynet til, at arbejdstagerne ikke fratages ethvert effektivt middel til at søge ligelønsprincippet gennemført, nødvendiggøre, at arbejdsgiveren pålægges bevisbyrden for, at de konstaterede forskelle ikke skyldes forskelsbehandling på grundlag af køn.
- 27 Det tilkommer den nationale retsinstant, navnlig på grundlag af disse faktorer og størrelsen af forskellene mellem gennemsnitslønnen for de to grupper arbejdstagere, at undersøge, om betingelserne for på denne måde at vende bevisbyrden om, er opfyldt i hovedsagen. I bekræftende fald vil arbejdsgiveren f.eks. kunne godtgøre, at lønforskellene skyldes for-

skelle i arbejdstagernes valg af arbejdstempo [fjerde spørgsmål, litra c)], og henviser til, at der foreligger en betydelig lønspredning inden for hver af de to grupper [fjerde spørgsmål, litra d)].

- 28 Det andet spørgsmål og det fjerde spørgsmål, litra c), d), e) og g), skal derfor besvares med, at ligelønsprincippet i traktatens art. 119 og i direktivets art. 1 skal fortolkes således, at inden for rammerne af et akkordlønsystem er den blotte konstatering af, at gennemsnitslønnen for en gruppe arbejdstagere, overvejende bestående af kvinder, som udfører en type arbejde, er væsentlig lavere end gennemsnitslønnen for en gruppe arbejdstagere, overvejende bestående af mænd, som udfører en anden type arbejde, der tillægges samme værdi, ikke tilstrækkelig til, at der kan drages den slutning, at der foreligger lønmæssig forskelsbehandling. Når det efter et akkordlønsystem - hvor den individuelle indtjening består af en variabel andel, der beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat, og en fast andel, der er forskellig for de pågældende grupper arbejdstagere - imidlertid ikke er muligt at konstatere, hvilke faktorer, der har haft betydning ved fastsættelsen af de satser eller det grundlag, der er anvendt ved beregningen af den variable andel af lønnen, kan arbejdsgiveren pålægges bevisbyrden for, at de konstaterede forskelle ikke skyldes forskelsbehandling på grundlag af køn.

Det tredje spørgsmål

- 29 Det fremgår af forelæggelsesbeslutningen, at det tredje spørgsmål, som består af to led, udspringer af den omstændighed, at den lønmæssige forskelsbehandling, klageren i hovedsagen har gjort indsigelse over, vedrører gruppen af rollerdrejere og gruppen af blåmalere, som i virkeligheden blot er undergrupper af to større grupper, nemlig drejergruppen og malergruppen. Klagerens begrundelse for at udvalgte de to mindre grupper er, at det med henblik på den lønmæssige sammenligning er nødvendigt at tilvejebringe ho-

mogene grupper, navnlig for så vidt angår uddannelsen af de arbejdstagere, der indgår i dem. Efter klagerens opfattelse er det derfor sagligt, at der inden for malergruppen sondres mellem blåmalerne, der har halvandet års uddannelse, og plattemalerne, der oplæres på tre måneder. Efter endvidere at have fastslået, at uddannelseskravene er større for blåmalerne end for rollerdrejerne, som i modsætning til de øvrige drejere kun gennemgår et oplæringsforløb fra en til fire måneder, afhængig af de genstande, de skal oplæres i at fremstille, har klageren anført, at hvis det lægges til grund, at deres arbejde har samme værdi, burde blåmalernes løn endog være højere end rollerdrejernes. Klageren har endelig anført, at den omstændighed, at arbejdsforholdene for blåmalerne ikke er de samme som for rollerdrejerne, ikke kan føre til, at den konstaterede forskel i indtjeningen ikke er udtryk for forskelsbehandling, idet de fysiske krav, der stilles til rollerdrejerne, opvejes af de krav, der stilles til blåmalernes fingerfærdighed, og de støj- og temperaturmæssige gener, rollerdrejerne må tåle, modsvares af de ergonomiske problemer, som blåmalernes stillesiddende, ensartede arbejde medfører.

30 Det fremgår desuden af forelæggelsesbeslutningen, at mens gruppen akkordlønnede rollerdrejere, som kun omfatter 26 personer, udelukkende består af mænd, består gruppen af akkordlønnede drejere, der omfatter 143 personer, af 70% mænd og 30% kvinder. Endvidere består gruppen akkordlønnede blåmalere af 155 kvinder og 1 mand, mens der i gruppen akkordlønnede plattemalere, der omfatter 317 personer, er 95% kvinder og 5% mænd. Endelig anføres det, at selv om gennemsnitslønnen for gruppen akkordlønnede rollerdrejere, som udelukkende består af mænd, er højere end gennemsnitslønnen for gruppen akkordlønnede blåmalere, der bortset fra én person udelukkende består af kvinder, er den lavere end gennemsnitslønnen for gruppen ak-

kordlønnede plattemalere, der udelukkende består af kvinder.

- 31 På denne baggrund ønsker den nationale retsinstans med sit tredje spørgsmål - betragtet under ét - at få oplyst, om de grupper arbejdstagere, hvis gennemsnitsløn skal sammenlignes med henblik på at undersøge, om der foreligger forskelsbehandling på grundlag af køn, inden for rammerne af et akkordlønsystem skal sammensættes ud fra nærmere angivne kriterier, bl.a. vedrørende det antal arbejdstagere, der indgår i grupperne, og disses størrelse i forhold til det samlede antal arbejdstagere, eller om disse grupper på grundlag af tilfældigt valgte kriterier kan sammensættes på en sådan måde, at de udelukkende omfatter kvinder eller mænd, og i givet fald, gennem en sammenligning af to grupper arbejdstagere bestående henholdsvis af mænd og kvinder, gør det muligt at skaffe to grupper kvindelige arbejdstagere samme løn, når gennemsnitslønnen for den ene gruppe er lavere og for den anden gruppe er højere end gennemsnitslønnen for den gruppe, der består af mænd.
- 32 Domstolen skal hertil bemærke, at undersøgelsen af, om ligelønsprincippet er overholdt, indebærer en sammenligning mellem de lønninger, der udbetales til arbejdstagere af forskelligt køn for samme arbejde eller for arbejde, som tilægges samme værdi.
- 33 Når en sådan sammenligning angår gennemsnitslønnen for to grupper akkordlønnede arbejdstagere, skal den for at være relevant angå grupper, der hver omfatter alle de arbejdstagere, som, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation.
- 34 Sammenligningen skal endvidere angå et forholdsvis omfattende antal arbejdstagere for at udelukke, at de konstaterede forskelle er udtryk for tilfældige eller kortvarige omstændigheder eller skyldes, at de pågældende arbejdstageres individuelle arbejdsresultater

er forskellige.

- 35 Det tilkommer den nationale retsinstans at foretage den fornødne vurdering af de faktiske omstændigheder i hovedsagen på grundlag af ovennævnte kriterier.
- 36 Det følger imidlertid af det anførte, at en sammenligning ikke er relevant, såfremt den angår grupper, der er tilfældigt sammensat, således at den ene overvejende omfatter kvinder, den anden overvejende mænd, med henblik på at opnå, at lønningerne i den gruppe, der overvejende består af kvinder, gennem successive sammenligninger bringes på linje med lønningerne i en anden gruppe, som også er tilfældigt sammensat, således at den overvejende omfatter kvinder.
- 37 Det kan være et indicium for en sådan tilfældig sammensætning af sammenligningsgrupper, at der inden for en større gruppe, som overvejende består af kvinder, sondres mellem to undergrupper på grundlag af forskelle med hensyn til uddannelseskraft, og at der herefter ved den lønmæssige sammenligning, der skal foretages med en gruppe, der overvejende består af mænd, ikke vælges den af de to undergrupper, der overvejende består af kvinder, og som med hensyn til uddannelseskraft udviser størst lighed med den gruppe, der overvejende består af mænd.
- 38 Det tredje spørgsmål skal derfor besvares med, at i forbindelse med den sammenligning, der skal foretages mellem gennemsnitslønnen for to grupper akkordlønnede arbejdstagere, skal den nationale retsinstans påse, at de to grupper hver omfatter alle de arbejdstagere, som, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskraft og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation, og at grupperne omfatter et forholdsvis omfattende antal arbejdstagere for at udelukke, at de konstaterede forskelle er udtryk for tilfældige eller kortvarige omstændigheder eller skyldes, at de pågældende arbejdstageres individuelle arbejdsresultater er forskellige.

Det fjerde spørgsmål, litra a), f), h) og i)

- 39 Med det fjerde spørgsmål, litra a), f), h) og i), ønsker den nationale retsinstans oplyst, hvilken betydning, der ved vurdering af, om princippet om lige løn er overholdt, må tillægges forhold som f.eks., at det arbejde, den ene af de pågældende grupper arbejdstagere udfører, er maskinstyret og stiller særlige krav til muskelstyrke, mens det arbejde, den anden gruppe udfører, er håndarbejde, som stiller særlige krav om fingerfærdighed, samt at der er forskelle mellem de to gruppers arbejde med hensyn til betalte pauser og frihed i arbejdstilrettelæggelsen og med hensyn til arbejdsgener.
- 40 Det må for det første understreges, at der kun kan foreligge forskelsbehandling på grundlag af køn mellem to grupper arbejdstagere, såfremt de to grupper enten udfører samme arbejde eller i det mindste arbejde, som tillægges samme værdi.
- 41 Endvidere bemærkes, at en lønforskel mellem to grupper arbejdstagere ikke udgør en forskelsbehandling, som er i strid med traktatens art. 119 og direktivet, såfremt den kan forklares ved andre - objektivt begrundede - faktorer end forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. bl.a. dom af 13/5 1986, sag 170/84, Bilka, Sml. s. 1607, præmis 30).
- 42 Den nationale retsinstans, der er enekompetent til at vurdere de faktiske omstændigheder, må følgelig under hensyn til faktiske forhold i forbindelse med arten af de former for arbejde, der udføres, og de vilkår, hvorunder de udføres, afgøre, om de kan tillægges samme værdi, eller om disse forhold kan antages at udgøre objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som kan begrunde eventuelle lønforskelle.
- 43 Det fjerde spørgsmål, litra a), f), h) og i), skal derfor besvares med, at ved vurderingen af, om princippet om lige løn er overholdt, tilkommer det den nationale retsinstans - under hensyn til forhold som

f.eks., at det arbejde, den ene af de pågældende grupper arbejdstagere udfører, er maskinstyret og stiller særlige krav til muskelstyrke, mens det arbejde, den anden gruppe udfører, er håndarbejde, som stiller særlige krav om fingerfærdighed, samt at der er forskelle mellem de to gruppers arbejde med hensyn til betalte pauser og frihed i arbejdstilrettelæggelsen og med hensyn til arbejdsgener - at tage stilling til, om de to typer arbejde har samme værdi, eller om de pågældende forhold kan antages at udgøre objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som kan begrunde eventuelle lønforskelle.

Det fjerde spørgsmål, litra b)

- 44 Med det fjerde spørgsmål, litra b), ønsker den nationale retsinstans oplyst, hvilken betydning det med hensyn til princippet om lige løn til mænd og kvinder har, at lønelementerne fastsættes ved kollektive forhandlinger eller ved forhandling på lokalt plan.
- 45 Hertil bemærkes først og fremmest, at da traktatens art. 119 er ufravigelig, gælder forbuddet mod forskelsbehandling mellem mandlige og kvindelige arbejdstagere ikke blot for de offentlige myndigheder, men tillige for alle overenskomster, som kollektivt regulerer arbejdslønnen, og for aftaler mellem private (jf. bl.a. dom af 8/4 1976, sag 43/75, Defrenne, Sml. s. 455, præmis 39).
- 46 Dette udelukker dog ikke, at det forhold, at lønelementerne er fastsat ved kollektive forhandlinger eller ved forhandling på lokalt plan, kan tages i betragtning af den nationale retsinstans som et forhold, der gør det muligt for den at vurdere, om forskelle mellem gennemsnitslønnen for to grupper arbejdstagere skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandlingen på grundlag af køn.
- 47 Det fjerde spørgsmål, litra b), skal derfor besvares med, at princippet om lige løn til mænd og kvinder også finder anvendelse, når lønelementerne fastsættes

ved kollektive forhandlinger eller ved forhandling på lokalt plan, men at den nationale retsinstans kan tage dette forhold i betragtning ved vurderingen af, om forskelle mellem gennemsnitslønnen for to grupper arbejdstagere skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af den faglige voldgiftsret ved beslutning af 27. august 1993, for ret:

- 1) EØF-traktatens art. 119 og Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder finder anvendelse på akkordlønsystemer, hvor indtjeningen helt eller i væsentlig grad beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat.
- 2) Ligelønsprincippet i traktatens art. 119 og i art. 1 i direktiv 75/117 skal fortolkes således, at inden for rammerne af et akkordlønsystem er den blotte konstatering af, at gennemsnitslønnen for en gruppe arbejdstagere, overvejende bestående af kvinder, som udfører en type arbejde, er væsentlig lavere end gennemsnitslønnen for en gruppe arbejdstagere, overvejende bestående af mænd, som udfører en anden type arbejde, der tillægges samme værdi, ikke tilstrækkeligt til, at der kan drages den slutning, at der foreligger lønmæssig forskelsbehandling. Når det efter et

akkordlønsystem - hvor den individuelle indtjening består af en variabel andel, der beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat, og en fast andel, der er forskellig for de pågældende grupper arbejdstagere - imidlertid ikke er muligt at konstatere, hvilke faktorer, der har haft betydning ved fastsættelsen af de satser eller det grundlag, der er anvendt ved beregningen af den variable andel af lønnen, kan arbejdsgiveren pålægges bevisbyrden for, at de konstaterede forskelle ikke skyldes forskelsbehandling på grundlag af køn.

- 3) I forbindelse med den sammenligning, der skal foretages mellem gennemsnitslønnen for to grupper akkordlønnede arbejdstagere, skal den nationale retsinstans påse, at de to grupper hver omfatter alle de arbejdstagere, som, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation, og at grupperne omfatter et forholdsvist omfattende antal arbejdstagere for at udelukke, at de konstaterede forskelle er udtryk for tilfældige eller kortvarige omstændigheder eller skyldes, at de pågældende arbejdstageres individuelle arbejdsresultater er forskellige.
- 4) Ved vurderingen af, om princippet om lige løn er overholdt, tilkommer det den nationale retsinstans - under hensyn til forhold som f.eks., at det arbejde, den ene af de pågældende grupper arbejdstagere udfø-

rer, er maskinstyret og stiller særlige krav til muskelstyrke, mens det arbejde, den anden gruppe udfører, er håndarbejde, som stiller særlige krav om fingerfærdighed, samt at der er forskelle mellem de to gruppers arbejde med hensyn til betalte pauser og frihed i arbejdstilrettelæggelsen og med hensyn til arbejdsgener - at tage stilling til, om de to typer arbejde har samme værdi, eller om de pågældende forhold kan antages at udgøre objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som kan begrunde eventuelle lønforskelle.

- 5) Princippet om lige løn til mænd og kvinder finder også anvendelse, når lønelementerne fastsættes ved kollektive forhandlinger eller ved forhandling på lokalt plan, men den nationale retsinstand kan tage dette forhold i betragtning ved vurderingen af, om forskelle mellem gennemsnitslønnen for to grupper arbejdstagere skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.

PARTERNES ARGUMENTATION.

Til støtte for påstand 1 har klageren gjort gældende, at det er indklagede, som har bevisbyrden for, at blåmalerne ikke udfører arbejde af samme værdi, som rollerdrejernerne, eller arbejdsmandsgruppen. Efter den ændring af ligelønsloven, som skete ved lov nr. 374 af 20. maj 1992, er dette udtrykkeligt fastslået i § 6, stk. 2. Af forarbejderne til bestemmelsen (FT 1991/92, tillæg A, sp. 5563ff)

fremgår imidlertid, at bestemmelsen har til formål at leve op til de EF-retlige bevisbyrderegler, som er udtrykt i EF-Dom-stolens dom i Danfoss-sagen (sag nr. 109/88). Der er således tale om en lovfæstelse af en allerede gældende bevisbyrderegel. Indklagede har ikke løftet sin bevisbyrde. Tværtimod har klageren ved oplysningerne om de to gruppers uddannelse og oplæring bevist, at blåmalernes arbejde har mindst samme værdi som specielt rollerdrejernes og generelt drejernes og arbejdsmændenes.

Muskelstyrke er en kvalifikation, der ikke lovligt kan tillægges betydning ved vurderingen, medmindre typisk kvindelige egenskaber tillægges tilsvarende betydning ved samme vurdering.

Indklagede har ikke dokumenteret, at arbejdstempoet i de to grupper er afgørende forskelligt. Det er det, der er afgørende, ikke om arbejdstempoet indenfor en af grupperne, eller eventuelt begge, gennem en årrække har forandret sig. Formodningen må i øvrigt - jf. Lautrup-Larsens forklaring - være for, at produktiviteten er størst hos malerne, fordi den faste andel af lønnen udgør en mindre del end hos rollerdrejerne.

Arbejdsgenerne hos de to grupper er forskellige, men timelønssatsen hos rollerdrejerne tyder ikke på, at parterne ved lønforhandlingerne har anset arbejdsforholdene i rollerdrejerafdelingen for at være specielt generende.

Klageren har ikke uddybet argumentationen for så vidt angår arbejdsmandsgruppen.

Til støtte for påstand 2 og 3 har klageren anført, at

det fremgår af pkt. 1) i EF-Domstolens konklusion, at ligelønsprincippet finder anvendelse på akkordlønsystemer.

Det følger endvidere af præmis 20, at ligelønsprincippet indebærer, at den løn, der udbetales blåmalerne, rollerdrejerne og arbejdsmændene, skal fastsættes på samme beregningsgrundlag.

Af pkt. 2) i domskonklusionen sammenholdt med præmis 24-26 fremgår, at den bevisbyrde for, at lønmæssige forskelle skyldes forskelsbehandling på grundlag af køn, der som udgangspunkt påhviler arbejdstagersiden, ved akkordlønsystemer kan vendes, hvis akkordlønnen består af en fast og en variabel andel, og det ikke er muligt at konstatere, hvilke faktorer, der har haft betydning for fastsættelsen af de satser og det grundlag, der er anvendt ved beregningen af den variable andel af lønnen.

Denne situation foreligger her. Lønforskellene er endvidere betydelige. Rollerdrejernes gennemsnitsindtægt ligger 14% over blåmalernes. Arbejdsmandsgruppens gennemsnitsindtægt ligger 10% over blåmalernes. Det er derfor indklagede, der har bevisbyrden for, at de konstaterede forskelle ikke er udtryk for kønsdiskrimination. Denne bevisbyrde har indklagede ikke løftet.

Indklagede har således ikke godtgjort, at forskellene i indtjeningen skyldes forskelle i de relevante gruppers arbejdstempo.

Heller ikke den omstændighed, at der er tale om betydelig lønspredning inden for grupperne kan tages som udtryk for, at lønforskellene ikke er kønsbestemte.

Hvad angår de udvalgte gruppers repræsentativitet har klageren anført, at blåmalerne og rollerdrejerne - uanset at de udgør udvalgte grupper inden for den samlede drejergruppe og den samlede malergruppe - er tilstrækkeligt repræsentative til at kunne danne grundlag for en stillingtagen til, om ligelønskravet er tilsidesat.

Klagerens begrundelse for at udvalge en mindre gruppe inden for malergruppen og en mindre gruppe inden for drejergruppen har været et ønske om, at der inden for hver af sammenligningsgrupperne skulle være ensartede uddannelses- eller oplæringskrav. Klageren har derfor valgt at sammenligne gruppen af blåmalere med gruppen af rollerdrejere.

Gruppen af blåmalere er desuden som foran anført uddannelsesmæssigt karakteriseret ved, at de har en erhvervmæssig uddannelse, for de fleste af 1½ års varighed, bestående af en blanding af skoleophold og praktik. Klageren har ikke ønsket at inddrage plattemalerne i sagen, idet de ikke gennemgår en egentlig uddannelse, men efter ansættelsen modtager en 3 måneders oplæring.

Hvis det lægges til grund, at blåmalernes arbejde er af samme værdi som rollerdrejernes, er der ikke forhold, som bortset fra kønnet, kan begrunde den forskellige aflønning i de to grupper. Uddannelseskravene er større for blåmalere end for rollerdrejerne, og dette skulle alt andet lige begrunde en højere aflønning af blåmalerne end af rollerdrejerne. Hvis man havde valgt at sammenligne blåmalerne med hele drejergruppen, ville lønforskellen have været endnu større.

Forskellene i arbejdsforholdene kan ikke føre til, at forskellen i gennemsnitsindtjeningen ikke er udtryk for kønsdiskrimination.

De fysiske krav, der stilles til rollerdrejerne i forbindelse med betjeningen af de tunge maskiner og mange løft af relativt tunge forme, opvejes af de krav, der stilles til blåmalernes fingerfærdighed. Rollerdrejernes gener i form af høj temperatur og støj modsvares af de ergonomiske problemer, som blåmalernes stillesiddende, ensartede arbejde medfører.

Til støtte for påstandene overfor indklagedes påstand 1 og 2 har klageren anført, at påstandene reelt er en gentagelse af de anbringender, som indklagede gør gældende til støtte for frifindelsespåstanden over for klagerens påstande. Påstand 1 er desuden så generelt udformet, at den er uegnet til at danne grundlag for en domskonklusion.

Indklagede har anført, at arbejdsforholdene for sammenligningsgrupperne er så forskellige, at der ikke er noget rimeligt grundlag for at fastslå, at arbejdet i grupperne er af samme værdi. Sagen angår også tiden forud for ændringen af ligelønsloven ved lov nr. 374 af 20. maj 1992. Det er derfor - i overensstemmelse med sædvanlige processuelle regler - klageren, der skal godtgøre eller dog sandsynliggøre, at arbejdet i sammenligningsgrupperne er af samme værdi. Dette har klageren ikke gjort, og allerede af denne grund må indklagede frifindes.

Selvom retten lægger til grund, at arbejdet i sammenligningsgrupperne er af samme værdi, er der ikke grundlag

for at fastslå, at forskellene i gennemsnitsindtjeningen er udtryk for kønsdiskrimination.

Det fremgår af pkt. 2) i EF-Domstolens konklusion sammenholdt med præmis 19 ff, at forskelle i gennemsnitslønnen inden for et akkordlønsystem ikke i sig selv er ensbetydende med, at der foreligger forskelsbehandling, og at det er arbejdstagerne, som har bevisbyrden for, at en konstateret lønforskel er kønsbestemt. De forhold, som efter pkt. 2) sammenholdt med præmis 24-26 kan begrunde undtagelse fra denne bevisbyrderegel foreligger ikke her. Lønfastsættelsessystemet er ikke uigennemskueligt. Tværtimod kan enhver regne sin løn ud på grundlag af den ydede arbejdsindsats. Alle akkordsatserne er fastsat ved lokale forhandlinger mellem virksomheden og repræsentanter for medarbejderne, og de faktorer, der indgår ved fastlæggelsen af satserne, herunder fordelingen mellem den faste og variable andel af lønnen, er bekendt for alle. Bestemmende for denne fordeling er navnlig ønsket om at sikre, at den enkelte får en rimelig indtjening.

Klageren har ikke sandsynliggjort, at de konstaterede forskelle i gennemsnitsindtjeningen - der dækker over meget betydelige forskelle i den individuelle indtjening - er udtryk for kønsdiskrimination og dermed ikke - som det efter indklagedes opfattelse er tilfældet - skyldes forskelle i arbejdsindsats og dermed i arbejdsresultatet. Det er netop hensigten med akkordlønsystemet at lade indtjeningen afhænge af den enkeltes indsats.

Hvad angår spørgsmålet om sammenligningsgruppernes

repræsentativitet har indklagede anført, at de grupper, som klageren har udvalgt til sammenligning, ikke er repræsentative, men udtryk for et vilkårligt valg. Rollerdrejerne udgør således kun ca. 18% af den samlede gruppe akkordlønnede drejere, medens blåmalerne udgør ca. 42% af den samlede akkordlønnede malergruppe.

Vilkårligheden stilles i relief, hvis man i stedet vælger at foretage en sammenligning mellem rollerdrejerne og plattemalerne. Gennemsnitsindtjeningen hos rollerdrejerne, der udelukkende består af mænd, udgør som nævnt ca. 103 kr., medens gennemsnitsindtjeningen hos plattemalerne, der helt overvejende består af kvinder, er 116 kr. Uddannelseskravene til rollerdrejerne og plattemalerne er de samme. Hvis klagerens valg af sammenligningsgrupper accepteredes, ville det indebære, at rollerdrejerne kunne gøre gældende, at deres lavere aflønning var udtryk for kønsdiskrimination, og at de derfor kunne kræve, at deres gennemsnitsindtjening blev bragt på niveau med plattemalerens. Den foreliggende problemstilling er direkte omfattet af Domstolens præmis 37.

Arbejdsforholdene og kravene til færdigheder for rollerdrejerne henholdsvis blåmalerne er endvidere så forskellige, at de to grupper ikke lader sig sammenligne. Rollerdrejerne arbejder i lokaler, hvor der på grund af arbejdsprocessen er meget varmt, og hvor støjniveauet er meget højt. Arbejdet er tungt og fysisk krævende.

Blåmalerne arbejder under rolige forhold ved egne arbejdsborde og med egne malerrekvisitter og personlige ejen-

dele omkring sig, således at arbejdsforholdene minder om et kontorlandskab. Under arbejdet kan blåmalerne tale med hinanden, ligesom de kan høre radio. De har endvidere tilbud om virksomhedsbetalt pausegymnastik 2 x 6 minutter pr. dag og 15 minutters virksomhedsbetalt kaffepause.

Til støtte for sine selvstændige påstande har indklagede anført, at indklagede har en berettiget interesse i at få fastslået, hvad et akkordlønsystem indebærer i relation til princippet om lige løn. Det fremgår af pkt. 2) i EF-Domstolens konklusioner, at begge påstande skal besvares bekræftende.

VOLDGIFTSRETTENS BEMÆRKNINGER.

Efter ligelønsloven § 1, stk. 2, skal enhver arbejdsgiver yde kvinder og mænd lige løn for "samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi". Efter stk. 3 skal bedømmelsen af arbejdets værdi ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer. Det fremgår af pkt. 4) i konklusionen i EF-Domstolens dom, at voldgiftsretten under hensyn til arbejdsforholdene for de to grupper arbejdstagere, som ønskes sammenlignet, skal tage stilling til, om de to typer arbejde har samme værdi, eller om forskelle i arbejdsforholdene kan antages at udgøre objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som kan begrunde de foreliggende lønforskelle. De uddannelsesmæssige krav i de to sammenligningsgrupper - blåmalerne og rollerdrejerne - er forskellige, idet blåmalerne gennemgår en

længere uddannelse end rollerdrejerne, hvilket alt andet lige taler for, at blåmalernes arbejde er af større værdi end rollerdrejernes. Som det fremgår af sagsfremstillingen og vidneforklaringerne er arbejdsforholdene også forskellige. Der er imidlertid ingen af disse forskelle, som objektivt kan begrunde, at rollerdrejernes arbejde er af større værdi end blåmalernes. Der stilles på virksomheden fysiske krav til rollerdrejerne i forbindelse med betjeningen af tunge maskiner og mange løft af relativt tunge former, og de har gener i form af høj temperatur og støj. Til blåmalernes arbejde kræves fingerfærdighed, og deres stillesiddende arbejde medfører ergonomiske problemer. Disse forskelle i arbejdsforholdene kan ikke medføre, at de to gruppers arbejde ikke har samme værdi.

Efter en samlet vurdering finder retten, at der må gives klageren medhold i, at blåmalernes arbejde er af samme værdi som rollerdrejernes.

Derimod er der for arbejdsmandsgruppen ikke forelagt retten sådanne oplysninger om gruppens arbejdsforhold, at det er muligt at tage stilling til, om denne gruppes arbejde er af samme værdi som blåmalernes.

Retten kan derfor ikke give klageren medhold i påstandene for så vidt angår arbejdsmandsgruppen.

Det fremgår af pkt.1) i EF-Domstolens konklusion, at princippet om lige løn også gælder ved akkordlønsystemer, hvor indtjeningen helt eller i væsentlig grad beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat.

Det fremgår endvidere af pkt. 2) i konklusionen

sammenholdt med præmis 24-26, at bevisbyrden for, at en konstateret lønforskel er udtryk for et brud på princippet om lige løn, som udgangspunkt påhviler arbejdstagersiden, men at denne bevisbyrde kan vendes, når det er nødvendigt for ikke at fratage arbejdstagere, der tilsyneladende er udsat for forskelsbehandling, ethvert effektivt middel til at søge ligelønsprincippet gennemført. Domstolen peger i denne forbindelse på den situation, hvor tydelige statistiske oplysninger viser, at der er væsentlig lønforskel mellem 2 funktioner, som har samme værdi. Hvor det drejer sig om akkordlønsystemer, er sådanne forskelle ikke i sig selv tilstrækkelige til at vende bevisbyrden, idet lønforskellene kan skyldes, at de individuelle arbejdsresultater er forskellige. Hvis akkordlønsystemet som i den foreliggende sag består af en variabel andel, der beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat, og en fast andel, der er forskellig for de pågældende grupper arbejdstagere, kan bevisbyrden imidlertid vendes, hvis det ikke er muligt at konstatere, hvilke faktorer, der har haft betydning ved fastsættelsen af de satser og det grundlag, der er anvendt ved beregningen af den variable andel af lønnen.

Den faste akkordandel udgør for musselmalernes vedkommende 55,98 kr. og for blåmalerne 58,36 kr., medens rollerdrejernes faste akkordandel er på 71,69 kr. Lønfastsættelsen sker dels ved overenskomstforhandlingerne, dels ved lokale forhandlinger om de enkelte akkordaftaler. Fordelingen af lønningerne på faste og variable andele aftales lokalt.

For blåmalernes vedkommende er der tale om individuelle enkeltmandsakkorder, hvilket indebærer, at den enkelte medarbejders arbejdsindsats fuldt ud afspejler sig i den udbetalte løn med stor lønspredning til følge. For rollerdrejernes vedkommende er der tale om en maskinstyret produktion, hvilket indebærer, at den enkeltes indsats kun delvist er aflæselig i den udbetalte løn, idet hele gruppen bærer ansvaret for den ydede produktion, og gruppen skal producere et vist antal genstande for at få udbetalt akkordens basisandele. Som følge heraf er lønspredningen mindre inden for rollerdrejergruppen.

Efter voldgiftsrettens mening kan de konstaterede forskelle i gennemsnitslønnen for blåmalerne og rollerdrejerne imidlertid kun til dels forklares med de anførte forskelle i arbejdets karakter. På grundlag af de forelagte oplysninger om fastsættelse af akkordsatserne er det ikke muligt med nogen sikkerhed at fastslå, hvilke faktorer, der - udover det anførte - har haft betydning for fastsættelsen af de satser og det grundlag, der er anvendt ved beregningen af den variable andel af lønnen. Blåmalernes gennemsnitsløn ligger ca. 14% under gennemsnitslønnen for rollerdrejerne, og en sådan lønforskel må efter rettens opfattelse anses for væsentlig.

Under disse omstændigheder finder vi, at hensynet til at sikre ligelønsprincippet efterlevelse må føre til, at indklagede pålægges bevisbyrden for, at de konstaterede forskelle i gennemsnitslønnen ikke er udtryk for kønsdiskrimination. Da et sådant bevis ikke er ført, må der gives

klageren medhold i, at der foreligger et brud på princippet om lige løn under forudsætning af, at de grupper af lønmodtagere, som klageren har udvalgt til sammenligning, er egnede til at belyse, om de konstaterede lønforskelle er kønsbestemte.

Som anført i præmis 29 i EF-Domstolens dom får spørgsmålet om sammenligningsgrundlagets relevans særlig betydning i den foreliggende sag, fordi den lønmæssige forskelsbehandling, som klagerens påstande angår, vedrører blåmalerne og rollerdrejerne, som er undergrupper af 2 større grupper, nemlig malergruppen og drejergruppen.

Som anført i pkt. 3) i domskonklusionen sammenholdt med præmis 33 ff skal en sammenligning af gennemsnitslønnen for 2 grupper akkordlønnede arbejdstagere, for at være relevant, angå grupper, der hver omfatter alle de arbejdstagere, som ud fra en samlet vurdering kan anses for at finde sig i en sammenlignelig situation. Sammenligningen skal desuden angå en forholdsvis omfattende gruppe arbejdstagere.

Pontoppidan og Kistrup udtaler herefter: Efter vores opfattelse lever klagerens valg af sammenligningsgrupper - blåmalerne og rollerdrejerne - ikke op til disse krav. Den samlede gruppe af akkordlønnede malere består af 317 malere. Heraf udgør blåmalerne 156 eller 49%. Gruppen plattemalere består af 51 personer og udgør 16% af den samlede malergruppe. Gruppen akkordlønnede rollerdrejere består af 26 personer og udgør 16% af den samlede akkordlønnede drejergruppe.

Gruppen blåmalere og plattemalere består helt overvejende af kvinder. Gruppen rollerdrejere består udelukkende af mænd, medens den samlede drejergruppe består af 70% mænd og 30% kvinder.

Gennemsnitslønnen for hele malergruppen og hele drejergruppen ligger på henholdsvis 98,85 kr. og 106,05 kr. Inden for malergruppen dækker dette gennemsnit over betydelige forskelle, idet blåmalernes gennemsnitsløn er på 91 kr., plattemalernes på 116 kr. For drejergruppen som helhed er gennemsnitslønnen 106 kr., medens rollerdrejernes gennemsnitsløn er på 103 kr. Medens blåmalernes gennemsnitsløn således ligger under såvel den samlede drejergruppes som rollerdrejernes gennemsnitsløn, har plattemalerne en højere gennemsnitsløn end drejergruppen, herunder rollerdrejerne.

Uddannelseskravene i de nævnte grupper er forskellige. Blåmalerne gennemfører en 1½-årig uddannelse, plattemalerne en 3 måneders oplæring. Også for drejergruppens vedkommende varierer uddannelseskravene. En del af drejergruppen gennemgår en længerevarende uddannelse. For rollerdrejernes vedkommende er der derimod tale om et oplæringsforløb fra 1 til 4 måneder.

Som begrundelse for, inden for den samlede malergruppe, at vælge blåmalerne som sammenligningsgruppe, har klageren henvist til, at man har ønsket, at uddannelses- og oplæringskravene inden for hver af grupperne er ensartede. Hvis klageren imidlertid i stedet havde valgt plattemalerne som sammenligningsgruppe, viser lønoplysningerne, at denne

gruppe har en højere gennemsnitsløn end rollerdrejerne til trods for, at uddannelseskravet til disse to grupper er stort set det samme, nemlig en kortvarig oplæring, medens uddannelseskravene er væsentlig større for blåmalernes vedkommende. Hvis man ville acceptere klagerens valg af sammenligningsgrupper, ville det indebære, at man som anført af indklagede ville komme i den situation, at klageren gennem successive sammenligninger kunne opnå, at blåmalernes løn blev bragt på linje med plattemalernes, jf. præmis 36 i EF-Domstolens dom.

Vi finder herefter, at klagerens valg af sammenligningsgrupper er så vilkårligt, at sammenligningen mellem på den ene side blåmalerne og på den anden side rollerdrejerne ikke er egnet til at danne grundlag for en konstatering af, om den foreliggende forskel i de to gruppers gennemsnitsløn er udtryk for kønsdiskrimination og dermed for et brud på ligelønsprincippet.

Det følger af det anførte, at vi ikke kan give klageren medhold i påstand 2 og 3. Vi stemmer derfor for at frifinde indklagede for disse påstande.

Marie-Louise Andreasen udtaler: Jeg finder ikke grundlag for at kritisere, at klageren til sammenligning har valgt en relativ stor kvindegruppe, der er beskæftiget med ganske det samme (blåmale)arbejde og som har ganske den samme uddannelse/oplæring, og en ikke helt lille mandsgruppe, der ligeledes er beskæftiget med ganske det samme (rollerdrejer)arbejde og har ganske samme uddannelse/oplæring. Klagerens begrundelse - udover at vælge helt homogene

grupper - har været at vælge en kvindegruppe, der i hvert fald ikke var dårligere uddannet end mandsgruppen. Den omstændighed, at plattemalerne måske i uddannelse/oplæring ligger nærmere (over eller under) rollerdrejerne kan ikke medføre, at klageren er nødt til at anlægge sagen ved sammenligning mellem hele malergruppen og hele drejergruppen eller mellem rollerdrejere og plattemalere. Selvom plattemalerne ikke er udsat for kønsdiskrimination, kan blåmalerne godt være det.

Jeg mener derfor ikke, at klagerens valg af persongrupper kan siges at være vilkårligt.

Lønningerne er fastsat ved forhandlinger mellem parterne, men jeg har ikke holdepunkter for at antage, at de lønmæssige forskelle, der er mellem blåmalere og rollerdrejere af denne grund skyldes objektive faktorer, der intet har med kønsdiskrimination at gøre. Jeg stemmer herfor i det hele at give Specialarbejderforbundet i Danmark medhold i forbundets påstande for så vidt angår rollerdrejerne, således at lønreguleringen sker fra voldgiftssagens anlæg den 24. oktober 1990.

Afgørelsen vedrørende klagerens påstand 2 og 3 træffes efter stemmeflertallet.

Indklagedes selvstændige påstand 1 er efter sin udformning så generel, at voldgiftsretten ikke mener at burde tage stilling til den, og indklagedes selvstændige påstand 2 findes at være en del af argumentationen til støtte for frifindelsespåstanden. Disse påstande afvises derfor.

T H I B E S T E M M E S:


Indklagede, Dansk Industri for Royal Copenhagen A/S, skal anerkende, at blåblomst- og musselmalerne udfører et arbejde af samme værdi som rollerdrejerne.

Indklagede frifindes i øvrigt for de påstande, klageren, Specialarbejderforbundet i Danmark, har nedlagt under sagen.

Indklagedes selvstændige påstand 1 og 2 afvises.

Parterne betaler hver deres sagsomkostninger, herunder for EF-Domstolen, og hver part betaler halvdelen af opmændenes honorar og udgifter.

København, den 19. marts 1996


Niels Pontoppidan Marie-Louise Andreassen Preben Kistrup