



Datum van inontvangstneming : 04/04/2018

Zaak C-154/18

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

27 februari 2018

Verwijzende rechter:

Labour Court (Ierland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

23 februari 2018

Verzoekende partijen:

██████████

██████████

Verwerende partijen:

Minister for Education & Skills

Minister for Finance

Minister for Public Expenditure & Reform

Ierland en Attorney General

**INZAKE EEN PREJUDICIËLE VERWIJZING NAAR HET HOF VAN
JUSTITIE VAN DE EUROPESE UNIE KRACHTENS ARTIKEL 267 VAN
HET VERDRAG BETREFFENDE DE WERKING VAN DE EUROPESE
UNIE**

EN INZAKE DE EMPLOYMENT EQUALITY ACTS 1998-2015

PARTIJEN:

██████████ EN ██████████

VERZOEKENDE PARTIJEN

EN

**MINISTER FOR EDUCATION & SKILLS,
MINISTER FOR FINANCE,
MINISTER FOR PUBLIC EXPENDITURE & REFORM,
IRELAND,
ATTORNEY GENERAL**

VERWERENDE PARTIJEN

[Or. 2]

VERZOEK OM EEN PREJUDICIËLE BESLISSING

- 1 Dit verzoek om een prejudiciële beslissing vloeit voort uit een hoger beroep dat verzoekers hebben ingesteld tegen de uitspraak van het Equality Tribunal (rechter in eerste aanleg in discriminatiezaken) in hun vordering tegen de in de titel van deze procedure genoemde verweerders. Verzoekers stellen op grond van hun leeftijd indirect te zijn gediscrimineerd bij hun van verweerders ontvangen vergoeding, in strijd met de wetten van 1998 tot en met 2015 betreffende de gelijkheid inzake tewerkstelling (Employment Equality Acts 1998 to 2015). De vordering is afgewezen door het Equality Tribunal.
- 2 Het Equality Tribunal was een bij wet ingestelde instantie in eerste aanleg die bevoegd was om kennis te nemen van klachten over vermeende onrechtmatige discriminatie. Inmiddels is het Equality Tribunal ontbonden en is zijn bevoegdheid overgedragen aan een nieuw ingestelde rechterlijke instantie van eerste aanleg.
- 3 Verzoekers hebben hoger beroep ingesteld bij de Labour Court (arbeidsrechter in tweede aanleg), de nationale rechter die bevoegd is kennis te nemen van arbeidsrechtelijke beroepszaken, ook die welke het beginsel van gelijke behandeling betreffen.

Feiten in het hoofdgeding

- 4 Verzoekers hebben in 2011 de opleiding tot leerkracht afgerond en zijn in dat najaar aangesteld als leerkracht aan een nationale basisschool. Hoewel zij de met name genoemde verzoekers in de onderhavige procedure zijn, vertegenwoordigen zij ongeveer 1 800 andere nieuwkomers onder de leerkrachten van nationale basisscholen, wier omstandigheden in alle wezenlijke opzichten vergelijkbaar zijn. Het hoofdgeding betreft bijgevolg feitelijk een groepsvordering van 1 800 leerkrachten.

- 5 Hoewel leerkrachten aan een nationale basisschool in dienst zijn van de school waaraan zij lesgeven, wordt hun vergoeding vastgesteld en betaald door eerstgenoemde verweerder, met instemming van de tweede en derde genoemde verweerders.
- 6 Het geschil in het hoofdgeding is ontstaan als gevolg van een besluit van de Ierse regering in 2011 om het salaris van nieuwkomers in Ierse overheidsdienst, waaronder leerkrachten, te verminderen met 10 % in elke trap van de salarisschaal ten opzichte van dat van ambtenaren, waaronder leerkrachten, die hun dienstverband vóór 2011 waren begonnen.
- 7 Daarnaast is toentertijd een andere in de onderhavige procedure betwiste maatregel getroffen, die inhoudt dat alle nieuw aangestelde leerkrachten in de eerste trap van de toepasselijke salarisschaal werden ingedeeld. Dit verschilde met de eerdere praktijk, waarbij de starters hetzij in de tweede, hetzij in de derde salaristrap werden ingeschaald, ter erkenning van de tijd die zij hadden geïnvesteerd om de noodzakelijke kwalificaties te verwerven om als leerkracht te mogen werken.
- 8 Partijen zijn het eens over het doel dat de regering met de invoering van de betrokken wijziging voor ogen had, te weten op de middellange termijn een structurele vermindering realiseren van de kosten van [Or. 3] de overheidsdienst in een tijd van significante budgettaire beperkingen, en het ernstige tekort in de overheidsfinanciën corrigeren. Het wordt echter algemeen erkend dat het motief of de reden voor een betwist besluit niet relevant is voor anti-discriminatie wetgeving. Relevant is enkel het effect van het besluit op de persoon die stelt nadelig te zijn behandeld als gevolg van de vermeende ondervonden discriminatie.
- 9 Voor zover relevant voor het onderzoek van de onderhavige vorderingen, [hebben] de maatregelen die door de staat zijn ingevoerd en van invloed zijn op de basis waarop leerkrachten aan een nationale basisschool vanaf januari 2011 zijn aangesteld, ertoe geleid dat er twee categorieën werknemers zijn die als gelijkwaardig beschouwd werk verrichten en verschillend worden beloond, met een duidelijk leeftijdsverschil tussen beide groepen.

De aan de verwijzende rechter voorgelegde vorderingen

- 10 Tegen deze achtergrond wordt gesteld dat de introductie van deze regelingen (en meer in het bijzonder het feit dat deze uitsluitend worden toegepast op nieuwkomers) discriminatie op grond van leeftijd is. Die bewering is gebaseerd op de stelling dat degenen die in 2011 hun loopbaan als leerkracht zijn begonnen, over het algemeen jonger zijn dan degenen die het vak op dat moment reeds uitoefenden. Ongeveer 70 % van degenen die in 2011 als leerkracht aan een nationale basisschool zijn begonnen, was op dat tijdstip jonger dan 25 jaar. Het leeftijdsprofiel in 2011 was representatief voor de leeftijdsprofielen van

nieuwkomers in het onderwijs in ongeacht welk jaar. Met dit feit zijn verweerders het eens.

Aard van de voorgelegde vorderingen

- 11 De verwijzende rechter heeft geconcludeerd dat de onderhavige zaak betrekking heeft op een vordering tot gelijke beloning onder werknemers van verschillende leeftijden. Vaste rechtspraak geeft aan dat wanneer beloningen direct en automatisch voortvloeien uit bepalingen, een geschil uit hoofde van de gelijkheidswetgeving met betrekking tot die bepalingen moet worden behandeld als vordering tot gelijke beloning (zie arrest van 7 februari 1991, ██████████ (C-184/89, [OMISSIS], punten 9 en 10), en arrest van 8 september 2005, ██████████ (C-191/03, EU:C:2005:513, punten 32 en 33).
- 12 De verwijzende rechter heeft tevens geconcludeerd dat verzoekers opkomen tegen indirecte discriminatie in beloning die voortvloeit uit de toepassing van een bepaling of maatstaf die ogenschijnlijk leeftijdsneutraal is, te weten de datum waarop het dienstverband is aangevangen. Dit heeft er echter toe geleid dat een grote groep leerkrachten (de benadeelde groep) die in 2011 of later zijn gestart, op basis van een minder gunstige salarisschaal wordt beloond dan de grote groep leerkrachten (de bevoordeelde groep) die vóór 2011 zijn gestart. Zoals hiervoor vermeld, wordt niet betwist dat de benadeelde groep hoofdzakelijk bestaat uit leerkrachten die jonger zijn dan die waaruit de bevoordeelde groep hoofdzakelijk bestaat. **[Or. 4]**

Toepasselijk Unie- en nationaal recht

- 13 De toepasselijke bepaling in het nationaal recht is opgenomen in de wetten van 1998 tot en met 2015 betreffende de gelijkheid inzake tewerkstelling (Employment Equality Acts 1998 to 2015; hierna: „de wet”), waarbij onder meer richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, in nationaal recht is omgezet. Volgens vaste rechtspraak moet de wet voor zover mogelijk aldus worden uitgelegd en toegepast dat het door de richtlijn nagestreefde doel wordt verwezenlijkt.
- 14 Artikel 29 van de wet bepaalt:
 1. *Uit hoofde van de arbeidsovereenkomst van C, heeft C, onverminderd de bepalingen van deze wet, voor het werk dat hij verricht te allen tijde recht op hetzelfde loon als D die, op hetzelfde of enig ander relevant tijdstip, soortgelijke arbeid [like work] verricht voor dezelfde werkgever of een andere, met hem verbonden werkgever.*
 2. *Voor de toepassing van lid 1 is een relevant tijdstip met betrekking tot een specifiek tijdstip elk tijdstip (bij of na aanvang van dit artikel) in de drie jaren voorafgaand aan of de drie jaren volgend op het specifieke tijdstip.*

Artikel 19, lid 4, juncto artikel 29, lid 4, van de wet bepaalt dat er sprake is van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling personen met een bepaalde [leeftijd] wat betreft beloning benadeelt in vergelijking met andere werknemers van hun werkgever die gelijkwaardig werk verrichten. Voorts bepaalt de wet dat indirecte discriminatie in feite objectief kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en [indien] de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

De tekst van de wet, als gewijzigd, is te lezen op: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/21/enacted/en/html>.

- 15 De relevante Unierechtelijke bepalingen zijn opgenomen in artikel 2, lid 1, en artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78/EG.

Standpunten van de partijen

- 16 Samengevat voeren verzoekers aan dat de werknemers met wie zij in verband met hun vordering moeten worden vergeleken de werknemers zijn in de grote groep van leerkrachten van nationale basisscholen die vóór 2011 zijn gestart (de bevoordeelde groep). Verder stellen zij dat hun beloning gedurende hun loopbaan als leerkracht aan een nationale school in vergelijking met deze groep ongeveer 100 000,00 EUR lager zal zijn. Bij wijze van vergoeding eisen verzoekers gelijke beloning met terugwerkende kracht vanaf de respectieve data van hun vorderingen en compensatie van de effecten van de vermeende discriminerende behandeling. **[Or. 5]**
- 17 Verweerders stellen dat de kwesties waarover verzoekers klagen geen discriminatie op grond van leeftijd inhouden en dat zij derhalve niet verplicht zijn die te rechtvaardigen. Verder stellen zij dat de groep werknemers met wie verzoekers willen worden vergeleken, ongepast en onjuist is en dat verzoekers hoe dan ook verzuimd hebben aan te tonen dat zij „bijzonder benadeeld” zijn in de zin van de wet en richtlijn 2000/78/EG.

Objectieve rechtvaardiging

- 18 Onverminderd hun standpunt dat de betwiste maatregelen niet tot indirecte discriminatie hebben geleid, stellen verweerders [dat] zij deze maatregelen voldoende objectief kunnen rechtvaardigen. Als rechtvaardiging noemen zij de eis dat de kosten van de overheidsdienst op de middellange tot de lange termijn structureel moesten worden verminderd, gelet op de budgettaire beperkingen waarmee de staat ten tijde van de feiten werd geconfronteerd.
- 19 Erkend wordt dat vergelijkbare besparingen hadden kunnen worden gerealiseerd indien de beloning van alle ambtenaren, waaronder leerkrachten, in 2011 verder was verlaagd. De beloning van alle ambtenaren, waaronder leerkrachten, was in 2009 en in 2010 verlaagd. Conform de collectieve overeenkomst tussen de overheid als werkgever en de ambtenarenvakbonden, waarin de overheid had

toegezegd de beloning van bestaande ambtenaren van wie de beloningen voorheen reeds waren verlaagd niet verder te verlagen, hebben verweerders besloten de salarisschalen voor bestaande leerkrachten niet te verlagen, ook [met het oog op] de eventuele gevolgen voor de arbeidsverhoudingen van een verzuim om die overeenkomst na te komen, gelet op het feit dat de nieuwe, in 2011 geïntroduceerde salarisschaal geen deel uitmaakte van die collectieve overeenkomst.

Opvattingen van de verwijzende rechter

- 20 Volgens vaste rechtspraak is er sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een beschermd kenmerk „bijzonder benadeelt”. Men kan zich tegen een beschuldiging van indirecte discriminatie verzetten door aan te tonen dat de vermeende bepaling, maatstaf of handelwijze objectief gerechtvaardigd is op gronden die geen verband houden met het betrokken beschermde kenmerk.
- 21 Om te onderzoeken of er sprake is van indirecte discriminatie, is het dienstig eerst te identificeren welke bepaling, maatstaf of handelwijze oorzaak is van de vermeende benadeling. In deze zaak is het jaar waarin het dienstverband is aangegaan duidelijk bepalend voor toepassing van hetzij de hogere, hetzij de lagere salarisschalen. Vervolgens rijst de vraag of werknemers van een bepaalde leeftijd daardoor bijzonder worden benadeeld.
- 22 Om die vraag te onderzoeken, moeten er twee groepen worden aangeduid die met elkaar worden vergeleken, namelijk enerzijds degenen met een hogere beloning („de **[Or. 6]** bevoordeelde groep”) en anderzijds degenen met de lagere salarisschalen („de benadeelde groep”). Vervolgens moet worden vastgesteld of de benadeelde groep een significant groter aandeel leerkrachten bevat die in een jongere leeftijdscategorie vallen dan de bevoordeelde groep. Dat is de voor de verwijzende rechter bindende betekenis die de Ierse Supreme Court heeft toegekend aan het begrip „bijzondere benadeling”.
- 23 Om vast te stellen of een vermeende bepaling, maatstaf of handelwijze een groep werknemers bijzonder benadeelt, onderzoekt de verwijzende rechter gewoonlijk in hoeverre individuen in die groep aan die bepaling, maatstaf of handelwijze voldoen, in vergelijking met een vergelijkingsgroep. Daarvoor moet een geschikte groep worden geïdentificeerd van individuen die mogelijk door de betwiste maatregelen worden getroffen en moet, in geval van leeftijdsdiscriminatie, de leeftijdsopbouw van de bevoordeelde groep, bestaande uit degenen die voldoen aan de bepaling, maatstaf of handelwijze, worden vergeleken met de leeftijdsopbouw van de benadeelde groep, bestaande uit degenen die er niet aan voldoen.
- 24 Dat onderzoek kan echter niet worden toegepast op de feiten in de onderhavige zaak in haar algemeen aanvaarde vorm. In deze zaak is er immers geen sprake van een betekenisvolle mate van al dan niet voldoen aan de bepaling, maatstaf of

handelwijze op het tijdstip waarop de beloning van elk van beide groepen is vastgesteld. Elke leerkracht die na 2011 is aangesteld, is in de lagere salarisschaal ingedeeld, ongeacht zijn of haar leeftijd op het tijdstip van aanstelling. En elke leerkracht die vóór 2011 is aangesteld, is in de oude salarisschaal ingedeeld en blijft daar, ongeacht zijn of haar leeftijd op het tijdstip van aanstelling. In die zin was er dus geen sprake van een bepaling, maatstaf of handelwijze om te besluiten in welke schaal een nieuw aangestelde leerkracht op het tijdstip van aanstelling zou worden ingedeeld. Na 2011 was er immers slechts één schaal waarin iedereen werd ingedeeld, zoals er ook vóór 2011 slechts één schaal was. Bij deze interpretatie van de feiten was er derhalve ten tijde van hun aanstelling geen sprake van een differentiële behandeling op grond van leeftijd of anderszins tussen nieuw aangestelde leerkrachten.

- 25 Dat doet de vraag rijzen op welk tijdstip het onderzoek naar indirecte discriminatie op basis van de feiten in de onderhavige zaak zich moet richten. Het door verzoekers aangevoerde argument is dat de bestreden discriminatie plaatsvindt tussen degenen die vóór 2011 en degenen die na die datum zijn aangesteld. Dat wijst erop dat het tijdstip waarop de vermeende discriminatie zich heeft voorgedaan, de datum van aanstelling is en dat het latere verschil in beloning is voortgevloeid uit die discriminerende handeling. In dat opzicht neigt de verwijzende rechter naar het standpunt dat als er nog steeds sprake is van een benadeling in de beloning doordat een bepaling, maatstaf of handelwijze op een bepaalde groep wordt toegepast, er nog steeds sprake is van indirecte discriminatie. Die stelling gaat ervan uit dat de bepaling, maatstaf of handelwijze feitelijk reeds bij invoering ervan discriminerend was.
- 26 De door verzoekers bestreden discriminatie zou leeftijdsdiscriminatie zijn. Om dat te bewijzen is het vanzelfsprekend van belang aan te tonen dat de vermeende bepaling, maatstaf of handelwijze heeft geleid tot verschillende beloningen op grond van leeftijd. **[Or. 7]** Indien het tijdstip waarop de vermeende discriminatie zich heeft voorgedaan het moment van aanstelling is, is niet duidelijk hoe kan worden gesteld dat het verschil in behandeling verband houdt met leeftijd, of het nu indirect of anderszins is. De aangevoerde bewijsstukken wijzen erop dat 70 % van de in 2011 aangestelde leerkrachten 25 jaar of jonger [was]. Dat is de leeftijd waarop de meeste toekomstige leerkrachten hun opleiding afronden en voor het eerst werk zoeken. Partijen bij het onderhavige geding zijn het erover eens dat de gemiddelde startleeftijd in eerdere jaren niet anders was dan die in 2011.
- 27 Uit het voorgaande volgt dat het leeftijdsprofiel van degenen die in 2011 zijn aangesteld en in de herziene salarisschaal zijn ingedeeld, niet verschilde van het leeftijdsprofiel van degenen die vóór 2011 zijn aangesteld en in een hogere schaal zijn ingedeeld. Dit feit lijkt op zich en als zodanig te [pleiten] tegen een conclusie van discriminatie op grond van leeftijd.

Salarisverhogingen

- 28 Het tweede onderdeel van verzoekers' zaak heeft betrekking op het besluit van verweerders om het systeem te veranderen waarmee nieuw aangestelde leerkrachten in de tweede of derde salaristrap werden ingeschaald, ter erkenning van hun leerprestaties. De algemene uitgangspunten die van toepassing zijn op het andere aspect van de zaak, lijken evenzeer van toepassing op dit aspect van de vordering, behalve in één opzicht. In het arrest van 3 oktober 2006, [REDACTED] (C-17/05, EU:C:2006:633), heeft het Hof in feite vastgesteld dat het criterium van anciënniteit voor het bepalen van beloningen (salarisverhogingen) op zich aanvaardbaar is, aangezien het een middel is om anciënniteit en extra ervaring te belonen. Bijgevolg is vastgesteld dat salarisschalen met periodieke verhogingen op zich niet indirect discriminerend zijn, hoewel zij ertoe leiden dat oudere werknemers een hogere beloning ontvangen dan jongere. In de onderhavige zaak lijkt de overheid in haar hoedanigheid van werkgever de salarisschaal voor nieuwkomers feitelijk te hebben verlengd. Het blijft evenwel een salarisschaal, die door het in de zaak [REDACTED] genoemde uitgangspunt niet-discriminerend lijkt te zijn.
- 29 Dan is er nog een andere overweging met betrekking tot dit punt. In de jaren vóór 2011 kregen de leerkrachten bij aanvang van hun loopbaan niet alleen een hoger aanvangssalaris, maar ook periodieke verhogingen. Dit is degenen die vanaf 2011 zijn begonnen, onthouden, maar er is geen bewijs van een verschil in leeftijd tussen degenen die het voordeel hebben gekregen, op het tijdstip dat zij dit kregen, en degenen die het is onthouden, op het tijdstip dat het hun werd onthouden. De basis waarop dit voordeel hun is onthouden, lijkt te kunnen worden beschouwd als niet-discriminerend op grond van leeftijd.

Objectieve rechtvaardiging

- 30 Wat het beroep op objectieve rechtvaardiging betreft, merkt de verwijzende rechter op dat verweerders zich hierbij baseren op twee gronden. Ten eerste beroepen zij zich erop dat de regering moest reageren op de economische crisis waarmee zij [Or. 8] ten tijde van de feiten werd geconfronteerd en de kosten van het aanstellen van ambtenaren, waaronder leerkrachten, moest verlagen. Ten tweede beroepen zij zich op wat zij beschouwen als de verplichting tot nakoming van een collectieve overeenkomst met vakbonden die de ambtenaren, waaronder leerkrachten, vertegenwoordigen, waardoor de beloning van ambtenaren die onder die collectieve overeenkomst vielen, niet verder kon worden verlaagd. Verweerders voeren aan dat er ernstige problemen met de arbeidsverhoudingen zouden zijn ontstaan indien zij deze overeenkomst hadden opgezegd en de beloning van alle ambtenaren, met inbegrip van bestaande leerkrachten, hadden verlaagd.
- 31 In het arrest van 17 juni 1998, [REDACTED] (C-243/95, EU:C:1998:298), heeft het Hof onderzocht of de eis om extra kosten voor het ministerie van Financiën te vermijden indirecte discriminatie kan rechtvaardigen. In punt 40 van zijn arrest

heeft het Hof erop gewezen dat een werkgever discriminatie niet kan rechtvaardigen op de enkele grond dat het vermijden van die discriminatie hogere kosten voor hem zou meebrengen.

- 32 In het arrest van 28 februari 2013, ■■■■ e.a. (C-427/11, EU:C:2013:122), is het Hof verzocht zich uit te spreken over de vraag of het „belang van goede arbeidsverhoudingen” in aanmerking kon worden genomen bij de beoordeling of de werkgever het verschil in beloning dat tot het hoofdgeding in die zaak had geleid, objectief kon rechtvaardigen. Het Hof heeft die vraag als volgt beantwoord: -

„48. Zoals de advocaat-generaal in de punten 59 tot en met 68 van zijn conclusie heeft opgemerkt, staat derhalve vast dat, net als bij collectieve arbeidsovereenkomsten, het belang van goede arbeidsverhoudingen ondergeschikt is aan de naleving van het verbod van discriminatie in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. Dit belang kan dus als zodanig niet de enige grondslag van een dergelijke rechtvaardiging zijn.

49 Het Hof heeft niettemin reeds vastgesteld dat de omstandigheid dat de bestanddelen van de beloning via collectieve dan wel plaatselijke onderhandelingen zijn bepaald, voor de nationale rechter een gegeven kan zijn waarmee hij rekening houdt bij de beoordeling van de vraag of de verschillen in gemiddelde beloning tussen twee groepen werknemers al dan niet het gevolg zijn van objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht (zie arrest Royal Copenhagen, reeds aangehaald, punt 46).

50 Bijgevolg kan het belang van goede arbeidsverhoudingen door de nationale rechter in aanmerking worden genomen als een van de factoren op basis waarvan hij kan nagaan of de verschillen in beloning tussen twee groepen werknemers het gevolg zijn van objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht en in overeenstemming zijn met het evenredigheidsbeginsel.”

- 33 De verwijzende rechter aanvaardt op grond hiervan dat noch het vermijden van extra kosten noch de belangen van goede arbeidsverhoudingen op zich voldoende rechtvaardiging kunnen vormen voor een discriminerend verschil in beloning. Het is echter niet duidelijk of uit hoofde van het Unierecht beide criteria gezamenlijk voor dit doel kunnen worden aangewend. **[Or. 9]**

Conclusie

- 34 Onverminderd het voorgaande, blijft het een feit dat er twee categorieën werknemers zijn die hetzelfde werk verrichten en verschillend worden beloond, met een duidelijk leeftijdsverschil tussen beide groepen. De Labour Court wordt echter geconfronteerd met nieuwe Unierechtelijke vragen, ten aanzien waarvan hij het Hof om advies verzoekt.

- 35 Onder deze omstandigheden heeft de Labour Court besloten het hoofdgeding op te schorten en de volgende prejudiciële [vragen] krachtens artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie voor te leggen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Vragen

- 1) Is er sprake van indirecte leeftijdsdiscriminatie in de zin van artikel 2, [lid 2,] onder b), van richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, indien een lidstaat in zijn hoedanigheid van werkgever lagere salarisschalen invoert voor nieuwkomers in het vak van leerkracht aan een nationale basisschool, terwijl hij de beloning van de leerkrachten die reeds in dienst zijn ongemoeid laat, waarbij:
 - a) de herziene salarisschalen en de bestaande salarisschalen van toepassing zijn op alle leerkrachten in de respectieve categorieën, ongeacht hun leeftijd;
 - b) er op het tijdstip waarop zij werden aangesteld en in de respectieve schalen werden geplaatst geen verschil in leeftijdsprofiel was tussen degenen in de groep met de hogere beloning en die in de groep met de lagere beloning;
 - c) de invoering van de herziene salarisschalen heeft geresulteerd in een substantieel verschil in beloning tussen twee groepen leerkrachten die gelijkwaardig werk verrichten;
 - d) de gemiddelde leeftijd van degenen die in de lagere salarisschalen zijn geplaatst, lager is dan die van degenen die in de oorspronkelijke salarisschalen zijn geplaatst;
 - e) uit de statistieken van de staat is gebleken dat op het tijdstip waarop de lagere salarisschalen werden geïntroduceerd, 70 % van de aangestelde leerkrachten 25 jaar of jonger was en wordt erkend dat dit kenmerkend is voor het leeftijdsprofiel van nieuw komende leerkrachten aan nationale basisscholen in elk willekeurig jaar, en
 - f) leerkrachten aan nationale basisscholen die in 2011 of later zijn aangesteld, duidelijk financieel worden benadeeld in vergelijking met hun onderwijzende collega's die vóór 2011 zijn aangesteld? **[Or. 10]**
- 2) Indien het antwoord op vraag 1 bevestigend is, kan de invoering van de lagere salarisschalen objectief worden gerechtvaardigd door de eis dat de kosten van de overheidsdienst op de middellange tot de lange termijn structureel moesten worden verminderd, gelet op de budgettaire beperkingen waarmee de staat werd geconfronteerd en/of het belang om de arbeidsverhoudingen met bestaande ambtenaren niet te verstoren?



- 3) Zou het antwoord op vraag 2 anders luiden indien de staat een vergelijkbare besparing had kunnen realiseren door de beloning van alle leerkrachten met een aanzienlijk lager bedrag te verminderen dan het bedrag van de vermindering die alleen op nieuw aangestelde leerkrachten is toegepast?
- 4) Zou het antwoord op de vragen 2 of 3 anders luiden indien het besluit om de salarisschalen voor leerkrachten die reeds in dienst waren niet te verlagen, was genomen conform de collectieve overeenkomst tussen de overheid als werkgever en de ambtenarenvakbonden, waarin de overheid had toegezegd de beloning van bestaande ambtenaren van wie de beloningen voorheen reeds waren verlaagd niet verder te verminderen, ook [met het oog op] de eventuele gevolgen voor de arbeidsverhoudingen van een verzuim om die overeenkomst na te komen, gelet op het feit dat de nieuwe, in 2011 geïntroduceerde salarisschaal geen deel uitmaakte van een die collectieve overeenkomst?

Ondertekend namens de Labour Court

[OMISSIS]

[Handtekening van de Deputy Chairman (vicevoorzitter)]