

HOTĂRÂREA CURȚII  
DIN 27 MARTIE 1980<sup>1</sup>

**Macarthys Ltd.**  
**împotriva lui Wendy Smith**  
**(cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare,**  
**formulată de Court of Appeal din Londra)**

„Egalitate de remunerare între lucrătorii de sex feminin  
și cei de sex masculin”

**Cauza 129/79**

În cauza 129/79

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către Court of Appeal (Curtea de Apel) din Londra de pronunțare, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe, între

MACARTHYS LTD., angrosist de produse farmaceutice, cu sediul social la Londra,  
și

WENDY SMITH, fostă angajată a societății Macarthys Ltd.,

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CEE și a articolului 1 din Directiva 75/117 a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin,

CURTEA,

compusă din H. Kutscher, președinte, A. O’Keeffe și A. Touffait, președinți de cameră, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore, Mackenzie Stuart, G. Bosco, T. Koopmans și O. Due, judecători,

avocat general: F. Capotorti

grefier: A. Van Houtte

pronunță prezenta

**HOTĂRÂRE**

1 Prin Ordonanța din 25 iulie 1979, primită la Curte la 10 august 1979, Court of Appeal din Londra a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, patru întrebări privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CEE, precum și a articolului (1) din Directiva 75/117 a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea

---

<sup>1</sup>Limba de procedură: engleza.

principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p. 19, Ediție specială, 5/vol. 1 p, 156).

2 Din dosar rezultă că intimata în acțiunea principală, Wendy Smith, a fost angajată, de la 1 martie 1976, în calitate de șef de depozit de către Macarthys Ltd, angrosist de produse farmaceutice, cu un salariu săptămânal de 50 de lire sterline. Aceasta se plânge de discriminare salarială din cauza faptului că predecesorul său, un bărbat, în urma căruia a fost angajată după patru luni, primea un salariu de 60 de lire sterline pe săptămână.

3 Wendy Smith a înaintat o acțiune în fața Industrial Tribunal în temeiul Equal Pay Act din 1970. Prin Hotărârea din 27 iunie 1977, această instanță, considerând că reclamanta efectuase prestații în muncă asemănătoare cu cele ale predecesorului său, a obligat Macarthys să plătească reclamantei un salariu egal cu salariul acestuia.

4 Întrucât Macarthys a introdus apel în fața Employment Appeal Tribunal, această instanță a respins apelul, prin Hotărârea din 14 decembrie 1977. Această hotărâre, întemeiată pe Equal Pay Act, ca și hotărârea pronunțată de Industrial Tribunal, face de asemenea trimitere la articolul 119 din Tratatul CEE și la Hotărârea Curții de Justiție din 8 aprilie 1976, pronunțată în cauza 43/75, Gabrielle Defrenne/Sabena (Rec., 1976, p. 455), pentru interpretarea acestei dispoziții.

5 Un al doilea apel a fost introdus în fața Court of Appeal de către angajator. Acesta susține că, analizat în sensul său simplu și obișnuit, Equal Pay Act nu îi acordă unei femei dreptul de a-și compara situația cu aceea a unui bărbat care a ocupat anterior un loc de muncă la același angajator. În opinia sa, o astfel de interpretare a legii naționale nu ar fi contrară principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, prevăzut la articolul 119 din Tratatul CEE.

6 În ceea ce o privește, intimata în acțiunea principală a susținut că interpretarea dată de Macarthys Ltd ar fi contrară articolului 119 și articolului 1 din Directiva 75/117, dat fiind faptul că principiul egalității de remunerare pentru aceeași muncă prestată nu ar fi limitat la situații în care bărbatul și femeia exercită simultan aceeași muncă pentru angajatorul lor, iar principiul menționat se aplică, din contră, și atunci când un lucrător de sex feminin poate demonstra că primește o remunerație mai mică pentru munca sa decât ar fi primit în cazul în care aceasta ar fi fost un bărbat care efectua aceeași muncă pentru același angajator sau decât remunerația primită de un lucrător de sex masculin angajat anterior preluării de către aceasta a funcției și care efectua aceeași muncă pentru angajatorul său.

7 Pentru a soluționa acest litigiu, Court of Appeal a adresat patru întrebări formulate după cum urmează:

„1) Principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru aceeași muncă prestată, prevăzut la articolul 119 din Tratatul CEE și la articolul 1 din Directiva 75/117 a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p. 19, Ediție specială, 5/vol. 1 p, 156) se limitează la situații în care bărbații și femeile efectuează simultan o muncă egală pentru angajatorul lor?

2) În cazul unui răspuns negativ, principiul menționat s-ar aplica în cazul în care un lucrător de sex feminin poate demonstra că, în ceea ce privește funcțiile sale, remunerația pe care o primește de la angajatorul său este mai mică decât

a) remunerația pe care aceasta ar fi primit-o în cazul în care ar fi fost un bărbat care efectuează aceeași muncă pentru acest angajator; sau

b) remunerația pe care o primea un lucrător de sex masculin angajat anterior angajării lucrătorului de sex feminin și care efectuase aceeași muncă pentru angajatorul său?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea 2 a) sau 2 b), acest răspuns depinde de dispozițiile articolului 1 din directiva menționată anterior?

4) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea 3, articolul 1 din directiva citată anterior este direct aplicabil în statele membre?"

8 Din formularea acestor întrebări, precum și din motivele din ordonanța de trimitere, rezultă că întrebările referitoare la efectul Directivei 75/117 și la interpretarea articolului 1 din aceasta nu sunt adresate decât pentru cazul în care aplicarea articolului 119 din tratat nu ar permite soluționarea problemei ridicate de acțiune. Prin urmare, este necesar să se analizeze, în primul rând, interpretarea articolului 119 cu privire la situația juridică care se află la originea litigiului.

### **Cu privire la interpretarea articolului 119 din Tratatul CEE**

9 În temeiul articolului 119 alineatul (1), statele membre sunt obligate să asigure și să mențină aplicarea „principiului remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin pentru aceeași muncă prestată”.

10 Astfel cum a arătat Curtea în Hotărârea Defrenne din 8 aprilie 1976, această dispoziție se aplică direct și fără a fi nevoie de măsuri de aplicare mai detaliate din partea Comunității sau a statelor membre, tuturor formelor de discriminare directă și evidentă, care pot fi constatate doar cu ajutorul criteriilor de identitate a muncii și de egalitate de remunerare prevăzute de articolul citat. Printre formele de discriminare care pot fi astfel stabilite pe cale judiciară, Curtea a menționat, în special, cazul inegalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru aceeași muncă prestată, îndeplinită în cadrul aceleiași organizații sau aceluiași serviciu.

11 Criteriul decisiv într-o astfel de situație constă în a stabili dacă există o diferență de tratament între un lucrător de sex masculin și un lucrător de sex feminin care prestează „aceeași muncă” în sensul articolului 119. Nu se poate restrânge, prin introducerea unei cerințe de simultaneitate, domeniul de aplicare al acestui concept, care este de natură pur calitativă, în sensul că se referă exclusiv la natura muncii prestate în cauză.

12 Cu toate acestea, trebuie admis faptul că, astfel cum Employment Appeal Tribunal a recunoscut în mod întemeiat, nu se poate exclude posibilitatea ca o diferență de remunerare între doi lucrători care ocupă același loc de muncă, dar în perioade diferite de timp, să poată fi explicată prin intervenția unor factori care nu au nicio legătură cu orice discriminare pe criterii de sex. În acest caz este vorba de o problemă de fapt asupra căreia trebuie să se pronunțe instanța.

13 Prin urmare, este necesar să se răspundă la prima întrebare că principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru aceeași muncă prestată, prevăzut la articolul 119 din Tratatul CEE, nu se limitează la situații în care bărbații și femeile efectuează simultan o muncă egală pentru același angajator.

14 Cea de a doua întrebare adresată de Court of Appeal și exprimată sub formă alternativă, se referă la cadrul în care este necesar să se determine existența unei eventuale discriminări în materie de remunerare. Această întrebare trebuie să permită instanței să aprobe argumentarea, prezentată de intimata în acțiunea principală și dezvoltată de aceasta în fața Curții de Justiție, conform căruia un lucrător de sex feminin ar putea solicita nu numai salariul primit de un lucrător de sex masculin care a prestat anterior aceeași muncă pentru angajatorul său, ci mai mult, în general, remunerația pe care ar putea-o pretinde, în cazul în care aceasta ar fi bărbat, chiar în absența oricărui lucrător de sex masculin care prestează în prezent sau a prestat anterior o muncă comparabilă. Intimata în acțiunea principală a definit acest termen de comparație prin trimitere la conceptul pe care l-a denumit „lucrător de sex masculin ipotetic”.

15 Este evident că această ultimă ipoteză, care face obiectul literei (a) a celei de a doua întrebări, se referă la discriminările indirecte și mascate a căror identificare, astfel cum a explicat Curtea în Hotărârea Defrenne citată anterior, implică studii comparative care se referă la întregi sectoare industriale și necesită, prin urmare, stabilirea în prealabil a criteriilor de evaluare de către organele legislative, comunitare sau naționale. Rezultă că, în cazurile de discriminare în fapt care intră sub incidența domeniului de aplicare directă a articolului 119, comparațiile sunt limitate la apropieri care pot fi făcute în baza evaluărilor concrete, referitoare la munca efectiv prestată, în cadrul aceleiași organizații sau aceluiași serviciu, de lucrători de sex diferit.

16 Prin urmare, este necesar să se răspundă la cea de a doua întrebare că principiul egalității de remunerare prevăzut la articolul 119 se aplică în cazul în care s-a stabilit faptul că un lucrător de sex feminin, având în vedere natura prestărilor sale, a primit o remunerare mai mică decât cea pe care o primea un lucrător de sex masculin, care a fost angajat anterior angajării lucrătorului de sex feminin și care prestase aceeași muncă pentru angajatorul său.

17 Din cele prezentate mai sus reiese că litigiul supus instanței naționale poate fi soluționat doar în cadrul interpretării articolului 119 din tratat. În aceste condiții, nu este necesar să se răspundă întrebărilor adresate, în măsura în care acestea se referă la efectul și la interpretarea Directivei 75/117.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

18 Cheltuielile efectuate de Guvernul Regatului Unit și de Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile din acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura din fața Court of Appeal din Londra, este de competența acestei instanțe să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

pronunțându-se cu privire la întrebările care i-au fost adresate de Court of Appeal, Civil Division, a Supreme Court of Judicature, prin Ordonanța din 25 iulie 1979, hotărâște:

**1) Principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru aceeași muncă prestată, prevăzut la articolul 119 din Tratatul CEE, nu se limitează la situații în care bărbații și femeile efectuează simultan o muncă egală pentru același angajator.**

**2) Principiul egalității de remunerare prevăzut la articolul 119 se aplică în cazul în care s-a stabilit faptul că un lucrător de sex feminin, având în vedere natura prestațiilor sale, a primit o remunerație mai mică decât cea pe care o primea un lucrător de sex masculin, angajat anterior angajării lucrătorului de sex feminin și care prestase aceeași muncă pentru angajatorul său.**

Kutscher	O'Keeffe	Touffait	Mertens de Wilmars	Pescatore
Mackenzie Stuart		Bosco	Koopmans	Due

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 27 martie 1980.

Grefier  
A. Van Houtte

Președinte  
H. Kutscher