

HOTĂRÂREA CURȚII  
DIN 31 MARTIE 1981<sup>1</sup>

**J. P. Jenkins**  
**împotriva**  
**Kingsgate (Clothing Productions) Ltd**  
**(Cerere pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare**  
**formulată de Employment Appeal Tribunal)**

„Egalitate de remunerație”

**Cauza 96/80**

În cauza 96/80,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către Employment Appeal Tribunal din Regatul Unit pentru pronunțarea, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe, între

J. P. JENKINS

și

KINGSGATE (CLOTHING PRODUCTIONS) LTD,

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

CURTEA,

compusă din J. Mertens de Wilmars, președinte, P. Pescatore, Mackenzie Stuart și T. Koopmans, președinți de cameră, A. O'Keefe, G. Bosco, A. Touffait, O. Due și U. Everling, judecători,

avocat general: J.-P. Warner

grefier: A. Van Houtte

pronunță prezenta

**HOTĂRÂRE**

1 Prin ordonanța din 25 februarie 1980, primită la Curte la 12 martie 1980, Employment Appeal Tribunal din Regatul Unit a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, mai multe întrebări preliminare 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 principiului egalității de remunerație între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p. 19).

---

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

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între un lucrător de sex feminin angajat cu timp parțial și angajatorul acestuia, o întreprindere producătoare de îmbrăcăminte pentru femei, pe care o acuză că i-a acordat o remunerație la ora de lucru inferioară celei plătite unuia dintre colegii de sex masculin, angajat cu normă întreagă, care îndeplinește aceeași muncă.

3 O astfel de inegalitate de remunerație implică, conform acestui lucrător, o încălcare a clauzei de egalitate, inclusă în contractul său de muncă în temeiul Equal Pay Act 1970, care prevede, la secțiunea 1 articolul (2) litera (a), egalitatea de remunerație între bărbați și femei în toate cazurile în care „o femeie este angajată pentru a efectua o muncă de același gen cu aceea a unui lucrător de sex masculin angajat pe post identic”.

4 Industrial Tribunal, sesizat în primă instanță în speță, a constatat, în hotărârea din 5 februarie 1979, că, în cazul muncii cu timp parțial, o perioadă de muncă de o săptămână, care reprezintă, astfel cum este cazul în speță, 75 % din perioada de muncă cu normă întreagă, este suficientă pentru a se stabili, între munca cu timp parțial și munca cu normă întreagă, o „diferență substanțială”, în sensul secțiunii 1 articolul (3) din legea menționată anterior, conform căreia

„Clauza de egalitate nu se aplică în cazul în care angajatorul poate demonstra în mod obiectiv că diferența care există între contractul de muncă al unei femei și contractul de muncă al unui bărbat se datorează unei diferențe substanțiale (alta decât aceea legată de sex) între cele două cazuri”.

5 După ce reclamanta din cauza principală a introdus o acțiune în fața Employment Appeal Tribunal, aceasta a considerat că litigiul ridică probleme de interpretare a dreptului comunitar și a sesizat Curtea cu privire la mai multe întrebări preliminare.

6 Din indicațiile conținute în ordonanța de trimitere reiese că înainte de 1975, angajatorul plătea salarii diferite lucrătorilor săi de sex masculin și de sex feminin, dar nu făcea nicio distincție în privința remunerației la ora de lucru între munca cu timp parțial și munca cu normă întreagă. Începând cu luna noiembrie 1975, salariul pentru munca cu normă întreagă (adică salariul celor care lucrează 40 de ore pe săptămână) a devenit același pentru lucrătorii de sex masculin și pentru cei de sex feminin, dar în schimb salariul pe oră pentru munca cu timp parțial a fost stabilit la un nivel mai mic cu 10 % decât acela al salariului pe oră pentru munca cu normă întreagă.

7 Din ordonanța de trimitere reiese, de asemenea, că la data procedurii în fața Industrial Tribunal, lucrătorii cu timp parțial, angajați de către angajatorul în cauză, erau toți de sex feminin, singurul lucrător de sex masculin angajat cu timp parțial la acea dată fiind un lucrător care se pensionase recent și care fusese autorizat, în mod excepțional și pentru perioade scurte, să continue să muncească după vârsta normală de pensionare.

8 Având în vedere aceste elemente, întrebările adresate de Employment Appeal Tribunal sunt formulate astfel:

„1) Prevede principiul egalității de remunerație, care este prevăzut la articolul 119 din Tratatul CEE și la articolul 1 din Directiva Consiliului din 10 februarie 1975, ca remunerația acordată pentru o muncă plătită la oră să fie aceeași, indiferent de:

a) numărul de ore lucrate pe săptămână; sau

b) întrebarea dacă angajatorul are, din punct de vedere economic, interesul să încurajeze [salariații] să realizeze săptămâna de muncă cea mai lungă, și dacă, prin urmare, are interesul să plătească o remunerație mai mare lucrătorilor care efectuează 40 de ore pe săptămână decât celor care muncesc mai puțin de 40 de ore pe săptămână?

2) În cazul în care răspunsul la întrebarea 1 litera (a) sau litera (b) este negativ, ce criterii trebuie să fie utilizate pentru a stabili dacă principiul egalității de remunerație se aplică sau nu atunci când există o diferență între salariile pe oră în ceea ce privește numărul total de ore de muncă pe săptămână?

3) Ar fi răspunsul la întrebarea 1 litera (a) sau litera (b) sau la întrebarea 2 diferit (și în acest caz, în ce privință) în cazul în care s-ar dovedi că un procent semnificativ mai redus de lucrători de sex feminin decât de lucrători de sex masculin este în măsură să efectueze numărul minim de ore pe săptămână care este necesar pentru a putea pretinde salariul pe oră la un nivel aferent muncii cu normă întreagă?

4) Dispozițiile articolului 119 din Tratatul CEE sau ale articolului 1 din directiva menționată anterior, după caz, sunt direct aplicabile în prezenta cauză în statele membre?"

### **Cu privire la primele trei întrebări**

9 Din primele trei întrebări, precum și din motivele din ordonanța de trimitere, reiese că instanța națională întreabă, în esență, dacă o diferență între nivelul remunerației pentru munca efectuată cu timp parțial și aceeași muncă efectuată cu normă întreagă poate eventual constitui o discriminare interzisă prin articolul 119 din tratat atunci când categoria de lucrători cu timp parțial cuprinde, exclusiv sau în principal, lucrători de sex feminin.

10 Este necesar să se răspundă la întrebările astfel înțelese că articolul 119 are drept scop asigurarea aplicării principiului egalității de remunerație între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru aceeași muncă prestată. Diferențele de tratament interzise de această dispoziție sunt, prin urmare, exclusiv acelea care se bazează pe diferența de sex dintre lucrători. În consecință, faptul că munca cu timp parțial este remunerată la un nivel pe oră inferior remunerației muncii cu normă întreagă nu constituie, în sine, o discriminare interzisă prin articolul 119, în cazul în care aceste nivele pe oră sunt aplicate indiferent de sex lucrătorilor care aparțin uneia sau alteia din cele două categorii de salariați.

11 În lipsa unei astfel de distincții, acordarea pentru munca plătită la oră a unei remunerații la ora de muncă diferite în funcție de numărul de ore lucrate pe săptămână nu aduce atingere, prin urmare, principiului egalității de remunerație prevăzut la articolul 119 din tratat, în măsura în care diferența remunerației între munca cu timp parțial și munca cu normă întreagă poate fi explicată prin intervenția unor factori care se justifică în mod obiectiv și care nu au legătură cu discriminarea bazată pe sex.

12 Acesta poate fi cazul, în special, atunci când angajatorul, prin acordarea pentru munca cu timp parțial a unei remunerații la ora de muncă inferioare celei acordate pentru munca cu normă întreagă, urmărește, din motive economice justificate în mod obiectiv, să încurajeze munca cu normă întreagă, indiferent de sexul lucrătorului.

13 În schimb, în cazul în care se stabilește că un procent semnificativ mai redus de lucrători de sex feminin decât de lucrători de sex masculin efectuează numărul minim de ore de muncă pe săptămână care este necesar pentru a putea pretinde salariul pe oră la un nivel aferent

muncii cu normă întreagă, inegalitatea de remunerație este contrară articolului 119 din tratat atunci când, având în vedere dificultățile pe care le întâmpină lucrătorii de sex feminin pentru a putea efectua acest număr minim de ore pe săptămână, practica salarială a întreprinderii în cauză nu poate fi explicată prin factori care exclud o discriminare bazată pe sex.

14 Este de competența instanței naționale să aprecieze, în fiecare speță, în cazul unei remunerații diferite la ora de muncă între munca cu timp parțial și munca cu normă întreagă, dacă, luând în considerare circumstanțele de fapt, antecedentele și motivele angajatorului, o practică salarială de tipul celei care face obiectul litigiului în acțiunea principală, cu toate că este prezentată ca o diferențiere în funcție de timpul de lucru săptămânal, constituie sau nu, în realitate, o discriminare pe bază de sex a lucrătorilor.

15 Prin urmare, este necesar să se răspundă primelor trei întrebări că o diferență de remunerație între lucrătorii cu normă întreagă și cei cu timp parțial nu constituie o discriminare interzisă prin articolul 119 din tratat decât dacă aceasta nu este în realitate decât un mijloc indirect de reducere a nivelului de remunerație a lucrătorilor cu timp parțial din cauza faptului că acest grup de lucrători este alcătuit, exclusiv sau în principal, din persoane de sex feminin.

### **Cu privire la a patra întrebare**

16 Prin cea de-a patra întrebare, instanța națională întreabă, în cele din urmă, dacă dispozițiile articolului 119 din tratat se aplică direct în prezenta cauză.

17 Astfel cum a arătat Curtea în jurisprudența sa (Hotărârea din 8. 4. 1976, Defrenne, cauza 43/75, Recueil p. 455; Hotărârea din 27. 3. 1980, Wendy Smith, cauza 129/79, Recueil p. 1275; Hotărârea din 11. 3. 1981, Worringham, cauza 69/80), articolul 119 din tratat se aplică direct tuturor formelor de discriminare care pot fi constatate numai ajutorul criteriilor de identitate a muncii și de egalitate a remunerației prevăzute la articolul menționat anterior, fără a fi necesare măsuri comunitare sau naționale de stabilire a acestor criterii pentru punerea în aplicare a acestora. Dintre formele de discriminare care pot fi astfel stabilite pe cale judiciară, Curtea a menționat, în special, cazul inegalității de remunerație a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin pentru aceeași muncă prestată, îndeplinită în cadrul aceleiași unități sau aceluiași serviciu, privat sau public.

18 În măsura în care instanța națională poate stabili, cu ajutorul criteriilor de identitate a muncii și de egalitate de remunerație, fără intervenția măsurilor comunitare sau naționale, că acordarea pentru munca cu timp parțial a unei remunerații la ora de lucru inferioare celei acordate pentru munca cu normă întreagă implică o discriminare în funcție de diferența de sex, dispozițiile articolului 119 din tratat se aplică direct unei astfel de situații.

### **Cu privire la articolul 1 din Directiva 75/117 a Consiliului din 10 februarie 1975**

19 De asemenea, instanța națională ridică, în ceea ce privește articolul 1 din Directiva 75/117 a Consiliului din 10 februarie 1975, întrebările de interpretare analizate anterior referitoare la articolul 119 din tratat.

20 Astfel cum reiese din primul considerent, directiva menționată anterior are drept scop principal realizarea principiului egalității de remunerație între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, „care este prevăzut la articolul 119 din tratat”. În acest scop, cel de-al patrulea considerent al directivei precizează că „este de dorit să se consolideze dispozițiile legale de bază prin norme destinate să faciliteze aplicarea practică a principiului egalității”.

21 Dispozițiile articolului 1 din această directivă se limitează, în primul alineat, la reluarea principiului egalității de remunerație, prevăzut la articolul 119 din tratat și precizează, la al doilea alineat, condițiile de aplicare ale aceluiași principiu în cazul în care se folosește un sistem de clasificare a ocupațiilor pentru stabilirea remunerației.

22 Astfel, rezultă că articolul 1 din Directiva 75/117 a Consiliului, destinat, în esență, facilitării aplicării concrete a principiului egalității de remunerație care figurează la articolul 119 din tratat, nu afectează cu nimic conținutul sau domeniul de aplicare al acestui principiu, astfel cum este acesta definit prin această ultimă dispoziție.

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

Cheltuielile efectuate de către Guvernul Regatului Belgiei, de către Guvernul Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord și de către Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile în acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura din fața instanței naționale, 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 către Employment Appeal Tribunal, prin ordonanța din 25 februarie 1980, hotărăște:

**1) O diferență de remunerație între lucrătorii cu normă întreagă și cei cu timp parțial nu constituie o discriminare interzisă prin articolul 119 din tratat decât dacă aceasta nu este în realitate decât un mijloc indirect de reducere a nivelului de remunerație a lucrătorilor cu timp parțial din cauza faptului că acest grup de lucrători este alcătuit, exclusiv sau în principal, din persoane de sex feminin.**

**2) În măsura în care instanța națională poate stabili, cu ajutorul criteriilor de identitate a muncii și de egalitate de remunerație, fără intervenția măsurilor comunitare sau naționale, că acordarea, pentru munca cu timp parțial, a unei remunerații la ora de lucru inferioare celei acordate pentru munca cu normă întreagă implică o discriminare în funcție de diferența de sex, dispozițiile articolului 119 din tratat se aplică direct unei astfel de situații.**

Mertens de Wilmars

Pescatore

Mackenzie Stuart

Koopmans

O'Keeffe

Bosco

Touffait

Due

Everling

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 31 martie 1981.

Grefier

Președinte

A. Van Houtte

J. Mertens de Wilmars